

Diseño del programa de bienestar integral para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño
del talento humano de la Fundación Suyusama

Yaneth Apraez Toro

Ana Fernanda Hernández Romero

Universidad de Nariño – Universidad Jorge Tadeo Lozano

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia del Talento Humano

San Juan de Pasto

2024

Diseño del programa de bienestar integral para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño
del talento humano de la Fundación Suyusama

Yaneth Apraez Toro

Ana Fernanda Hernández Romero

Trabajo de grado presentado en modalidad investigación como requisito para optar al título
de Especialista en Gerencia del Talento Humano

Mg. Iván Ernesto Martínez Guerrero

Asesor

Universidad de Nariño – Universidad Jorge Tadeo Lozano

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia del Talento Humano

San Juan de Pasto

2024

Nota de responsabilidad

“Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo son responsabilidad exclusiva de sus autores” Artículo 1º de acuerdo 324 de octubre 11 de 1966 emanado por el Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación:

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Ciudad, Fecha de sustentación

Resumen

Este trabajo se enfoca en el diseño un programa integral de bienestar laboral para la Fundación Suyusama, con el propósito de mejorar la satisfacción laboral y el desempeño de su talento humano. A través de un enfoque metodológico mixto y la aplicación de una encuesta de satisfacción, se analizaron las percepciones, barreras y necesidades expresadas por los colaboradores sobre el programa de bienestar que maneja actualmente la fundación, lo que permitió identificar oportunidades para optimizar las estrategias existentes.

A partir de los resultados obtenidos, se propone un programa que aborda dimensiones clave como la salud física, emocional y social, incluyendo esquemas de actividad física, talleres de psicología y dinámicas grupales. Por otra parte, es importante que se incorporen a través de un enfoque integral las sugerencias de los empleados, en las que se incluyen, la gestión del estrés, la inteligencia emocional y el fortalecimiento de habilidades sociales. Este diseño se fundamenta en principios teóricos, legales y conceptuales que destacan la importancia de un ambiente laboral saludable como motor de productividad y cohesión organizacional.

La implementación futura de este programa, permitirá fomentar un entorno laboral positivo, fortalecer el sentido de pertenencia y reducir barreras como la falta de tiempo y la diversificación de actividades, que permitirá que la Fundación Suyusama tenga un impacto positivo en el bienestar integral de su equipo

Palabras Clave: Bienestar laboral, Satisfacción laboral, Desempeño organizacional, Fundación Suyusama, Estrategias integrales

Abstract

This work focuses on designing a comprehensive workplace wellness program for the Fundación Suyusama, aiming to improve job satisfaction and the performance of its workforce. Using a mixed-methods approach and a satisfaction survey, the study analyzed the perceptions, barriers, and needs expressed by employees regarding the foundation's current wellness program, identifying opportunities to optimize existing strategies.

Based on the findings, a proposed program addresses key dimensions such as physical, emotional, and social well-being, incorporating physical activity plans, psychology workshops, and group dynamics. Additionally, it is essential to integrate employee suggestions through a holistic approach, including stress management, emotional intelligence, and the enhancement of social skills. This design is grounded in theoretical, legal, and conceptual principles that underscore the importance of a healthy work environment as a driver of productivity and organizational cohesion.

Future implementing this program will foster a positive work environment, strengthen employees' sense of belonging, and reduce barriers such as time constraints and the need for more diverse activities. Ultimately, it will enable Fundación Suyusama to have a significant positive impact on the overall well-being of its team.

Keywords: Workplace Wellness, Job Satisfaction, Organizational Performance, Fundación Suyusama, Comprehensive Strategies

Contenido

Introducción	13
1. Marco general de la investigación	15
1.1. Tema.....	15
1.2. Descripción del problema.....	15
1.2.1. Pregunta investigadora.....	20
1.3. Justificación.....	20
1.4. Objetivos.....	22
1.4.1. Objetivo general.....	22
1.4.2. Objetivos específicos	22
2. Marcos de referencia.....	24
2.1. Marco de antecedentes	24
2.2. Marco teórico.....	26
2.3. Marco legal.....	29
2.4. Marco conceptual	30
2.4.1. Bienestar laboral	30
2.4.2. Satisfacción laboral.....	31
2.4.3. Motivación	31
2.4.4. Cultura organizacional	32
2.4.5. Clima organizacional	32
2.4.6. Absentismo laboral	33

2.4.7. Rotación de personal.....	33
3. Metodología.....	34
3.1. Tipo de estudio.....	34
3.2. Paradigma de investigación.....	34
3.3. Método de investigación.....	35
3.4. Instrumentos de recolección de información.....	35
3.5. Población y/o muestra poblacional.....	35
3.6. Fuentes de investigación.....	36
4. Desarrollo de objetivos.....	37
4.1. Analizar la percepción del Talento Humano sobre el programa de bienestar laboral vigente.....	37
4.1.1. Percepción del impacto de la actividad física en el estrés y el bienestar ...	37
4.1.2. Barreras para participar en actividades de bienestar laboral.....	38
4.1.3. Propuestas de nuevas actividades físicas en programas de bienestar en la Fundación Suyusama.....	38
4.1.4. Percepción de la contribución de los talleres de psicología al clima laboral en la Fundación Suyusama.....	39
4.1.5. Percepción de la importancia de un programa de bienestar para los colaboradores.....	40
4.1.6. Percepción de los talleres de psicología como herramienta para el trabajo en equipo y la comunicación en la Fundación Suyusama.....	41

4.1.7. Percepción del impacto positivo de los talleres de psicología en el ámbito personal y de equipo en la Fundación Suyusama	41
4.1.8. Sugerencias de nuevas actividades o temas para el programa de bienestar en la Fundación Suyusama.....	42
4.1.9. Importancia de las actividades de celebración, reconocimientos e integración.....	43
4.1.10 Participación de los empleados en las actividades de la fundación Suyusama	44
4.1.11. Sugerencias sobre nuevas celebraciones o conmemoraciones en la Fundación.....	44
4.2. Diseñar una propuesta integral para un programa de bienestar laboral basado en las necesidades detectadas, las mejores prácticas y los recursos disponibles.	45
Discusión.....	49
Conclusiones	51
Recomendaciones	53
Bibliografía	55
Anexos	61

Lista de tablas

Tabla 1 Programa de bienestar laboral Fundación Suyusama	47
-----------------------------------------------------------------------	----

Lista de figuras

Figura 1 Pirámide de Maslow	27
Figura 2 <i>Percepción impacto de la actividad física en el estrés y el bienestar</i>	37
Figura 3 Barreras para participar en actividades de bienestar laboral	38
Figura 4 Nuevas actividades físicas para los programas de bienestar	39
Figura 5 Percepción de la importancia de talleres de psicología en el clima laboral de la Fundación.....	40
Figura 6 Percepción de la importancia de un programa de bienestar laboral	40
Figura 7 Percepción de talleres de psicología como herramienta para el trabajo en equipo y comunicación	41
Figura 8 Percepción del impacto de los talleres de psicología en el ámbito personal y de equipo.....	42
Figura 9 Sugerencias de nuevas actividades o temas para el programa de bienestar	43
Figura 10 Importancia de las actividades de celebración, reconocimiento e integración.....	43
Figura 11 Participación en las actividades de la Fundación Suyusama.....	44
Figura 12 Sugerencias sobre nuevas celebraciones o conmemoraciones en la Fundación....	45

Lista de anexos

Anexo A Encuesta	61
-------------------------------	-----------

Introducción

El bienestar laboral, se ha convertido en un factor clave en las organizaciones modernas, pues influye en la calidad de vida de los empleados y en el éxito empresarial (Jiménez Sierra et al., 2020). El estudio de Agui-Ortiz (2020), menciona que un alto nivel de bienestar está estrechamente relacionado con un mejor desempeño en áreas como el conocimiento del puesto, la autonomía, el manejo de información, la responsabilidad, la actitud hacia los clientes y la comunicación. Por lo tanto, el bienestar es un elemento clave para mejorar el desempeño laboral, especialmente en aspectos fundamentales para la eficiencia organizacional y la satisfacción de los empleados.

La Fundación Suyusama es una organización comprometida con el desarrollo social, la sostenibilidad y el fortalecimiento de comunidades en la región suroccidental de Colombia, mediante la consecución de proyectos integrales para mejorar la calidad de vida de las poblaciones rurales, indígenas y afrodescendientes (Jesuitas Colombia, s. f.). Las labores de la Fundación Suyusama requieren garantizar un entorno laboral saludable, fundamental para alcanzar sus objetivos organizacionales y fortalecer su impacto en la comunidad.

Esta investigación se centra en diseñar un programa integral de bienestar laboral que responda a las necesidades específicas del equipo humano de la Fundación, razón por la cual, se realizó de un análisis exhaustivo de las percepciones y propuestas de los colaboradores respecto al plan de bienestar laboral que actualmente maneja la empresa. A partir de los resultados, se estructurarán estrategias que no solo fomenten hábitos saludables, sino que también impulsen la motivación, el sentido de pertenencia y la cohesión organizacional.

El desarrollo de esta propuesta se desarrolló bajo un enfoque metodológico mixto, que combina la recolección de datos cuantitativos y cualitativos para garantizar una comprensión integral del fenómeno estudiado. A través de la estrategia presentada, se espera que la

Fundación Suyusama no solo optimice el desempeño laboral, sino también proyectarse como una organización comprometida con el bienestar integral de sus colaboradores, en consonancia con los principios de sostenibilidad, equidad y desarrollo humano.

1. Marco general de la investigación

1.1. Tema

Diseño del programa de bienestar integral para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño del talento humano de la Fundación Suyusama.

1.2. Descripción del problema

La Fundación Suyusama, nace de la iniciativa del Padre José Alejandro Aguilar S.J., se originó en febrero de 2004 como un programa de los Centros Sociales de la Compañía de Jesús en Colombia, con el fin de fortalecer el apoyo a la región suroccidente del país, en los departamentos de Nariño, Valle del Cauca y Cauca. En 2014, se constituyó oficialmente como fundación y se estableció como una obra social de la Compañía de Jesús, inspirada en la espiritualidad ignaciana y las prioridades apostólicas de la Compañía (Jesuitas Colombia, s. f.). Mesa (2022), menciona que la Fundación Suyusama impulsa el desarrollo territorial y la sostenibilidad en Nariño en alianza con comunidades locales, instituciones, administraciones municipales, administración departamental, el Gobierno Nacional y la cooperación internacional, dentro de los contextos ambiental, político, económico, social, cultural y espiritual.

Hernández (2017), afirma que la labor de la fundación se orienta a la creación de territorios de paz mediante la agroecología, la economía social y solidaria, el cuidado ambiental, la democracia participativa y la reconciliación. A través de proyectos de sostenibilidad en Nariño, la organización trabaja por mejorar las condiciones de vida de las familias campesinas, indígenas y afrodescendientes, contribuyendo ha impulsar la sostenibilidad territorial y la protección de la vida, enfocada en crear alternativas que aprovechen el potencial de los territorios, respondan a desafíos, fortalezcan capacidades,

aseguren derechos y fomenten tanto el equilibrio ambiental como el empoderamiento económico (Suyusama, s. f.).

De acuerdo a la información obtenida de la página web de Suyusama (s. f.), la Fundación organiza su acción institucional en cinco ejes estratégicos, diseñados para abordar necesidades específicas y contribuir al bienestar integral de las comunidades. Estos ejes son:

1. Economía social, solidaria, feminista e inclusión económica: Este eje promueve modelos económicos inclusivos y sostenibles, mediante la capacitación a las comunidades en principios de economía social, solidaria y feminista, ayudando a construir modelos financieros que prioricen el bienestar colectivo y la equidad. También ofrece acceso a financiación comunitaria y apoyo para desarrollar emprendimientos sociales y solidarios, fomenta el turismo comunitario y crea redes de comercio justo, lo que permite a las comunidades aumentar sus ingresos y fortalecer su autonomía económica.

2. Agroecología: A través de este eje, la fundación capacita a las comunidades en prácticas agroecológicas, promoviendo sistemas de cultivos sostenibles y respetuosos con el medio ambiente. Además, implementa un sistema participativo de garantías para asegurar que los productos agroecológicos cumplan con estándares de calidad, y facilita la colaboración entre organizaciones y actores locales interesados en la agroecología. Así, se fomenta una agricultura que respeta los ciclos naturales, reduce el uso de químicos y conserva la biodiversidad, contribuyendo a la seguridad alimentaria y al desarrollo rural sostenible.

3. Agua, biodiversidad y cambio climático: Este eje aborda de manera integral la gestión responsable de los recursos naturales como el agua, la preservación de la biodiversidad local y aumentar la resiliencia de las comunidades frente a fenómenos climáticos adversos. La fundación apoya proyectos de gestión comunitaria del agua, lo que implica que las comunidades se involucren activamente en la administración de sus recursos

hídricos, la protección de la flora y fauna nativas, y la implementación de medidas para adaptarse y mitigar el impacto del cambio climático.

4. Democracia, garantía de derechos y construcción de paz: En este eje, Suyusama fomenta la equidad de género y el fortalecimiento organizacional de las comunidades para que tengan una voz más activa en las decisiones que afectan sus territorios. Se impulsan procesos de gobernanza territorial, planificación y ordenamiento participativo, donde las comunidades participan directamente en la gestión de sus tierras y recursos. Además, se promueve el diálogo y la reconciliación como medios para construir paz y fortalecer el tejido social, ayudando a las comunidades a superar conflictos históricos y a avanzar hacia un futuro más justo y pacífico.

5. Fortalecimiento institucional: Este eje se enfoca en fortalecer la estructura interna de la fundación para hacer su labor más eficiente y sostenible a largo plazo. Las labores incluyen la gestión humana, financiera y administrativa, además de la formación de redes y alianzas con otras organizaciones y comunidades. También trabaja en el desarrollo y la gestión de conocimientos, lo que permite que se adapte a los cambios y continúe ofreciendo servicios efectivos y relevantes, asegurando que la fundación esté bien equipada para cumplir con sus objetivos y maximizar su impacto en las comunidades.

Caicedo (2016), explica que la Fundación Suyusama se orienta hacia políticas que promueven el bienestar social de las comunidades, estableciendo estrategias y objetivos que guían el desarrollo de sus programas y proyectos, que buscan fomentar el desarrollo integral de las personas y los grupos en las comunidades en las que trabaja. Entre sus políticas institucionales, Suyusama prioriza el bienestar de sus colaboradores, enfocado en mejorar su calidad de vida, enaltecer la dignidad humana, y contribuir al bienestar social, tanto individual como colectivo.

De acuerdo a la información obtenida en la fundación, actualmente, el área de Talento Humano se encuentra en una fase de consolidación, con el objetivo de crear, implementar y monitorear un programa de bienestar laboral que potencie el sentido de pertenencia, el compromiso y el desarrollo personal de los colaboradores. Este programa busca ser un reflejo del compromiso de la fundación no solo con sus empleados, sino con la sociedad en general. Por otra parte, la Fundación cuenta con una estructura de personal compuesta por tres modalidades de vinculación: contratos a término fijo, contratos por prestación de servicios y la participación de pasantes, practicantes y voluntarios.

Uzcátegui (2016), relaciona que en la 70^a Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en septiembre de 2015, estableció los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con el fin de abordar los problemas más urgentes del mundo mediante un enfoque integral. Estos objetivos buscan erradicar la pobreza y el hambre, garantizar acceso a salud, educación, igualdad de género y agua potable, promover la creación de empleos decentes, el uso de energías limpias, y la protección de los ecosistemas terrestres y marinos. Además, impulsan la acción contra el cambio climático, la reducción de desigualdades, y la construcción de comunidades seguras y sostenibles. Los objetivos son:

1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. El principal reto es acabar con la pobreza extrema.
2. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y a todas las edades.
4. Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

5. Igualdad de género: Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.
7. Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.
8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.
9. Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.
10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos
11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
12. Garantizar modalidades de consumo y de producción sostenibles.
13. Adopción de medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
14. Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.
15. Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica.

16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

17. Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Es importante que la fundación reconozca su responsabilidad con el trabajador y la sociedad, en línea con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, fundamental para fomentar la igualdad y la equidad en el entorno laboral, mejorando la calidad de vida de sus colaboradores y promoviendo la sostenibilidad. Al avanzar en estas políticas, Suyusama no solo aspira a crear un entorno laboral saludable y de alta calidad, sino también a fortalecer su relación colaborador-fundación. Esta sinergia impulsa el alcance de sus metas y el logro de una organización más efectiva, comprometida con el bienestar de su personal y el impacto positivo en la comunidad, lo cual se verá reflejado en una Fundación, con más calidad y un mejor ambiente laboral.

1.2.1. Pregunta investigadora

¿Cómo influye la implementación de un programa integral de bienestar en la satisfacción laboral y el desempeño del talento humano en la Fundación Suyusama?

1.3. Justificación

El bienestar laboral es un pilar fundamental para el desarrollo de cualquier organización, es fundamental para crear un ambiente de trabajo positivo, productivo y saludable, que va más allá de los beneficios físicos y económicos que un empleado pueda recibir, pues abarca aspectos emocionales, psicológicos y sociales que impactan tanto a los trabajadores como a las organizaciones (Blanes, 2018). En el caso de la Fundación Suyusama, el programa de bienestar va dirigido a los trabajadores con tipo de vinculación por

contrato fijo, contrato por prestación de servicios y a los estudiantes en modalidad de práctica-pasantía o voluntariado, donde el éxito de los proyectos depende directamente del compromiso y motivación de su equipo.

De acuerdo con Andino-Jaramillo & Palacios-Soledispa (2023), diversos estudios indican que un programa de bienestar bien diseñado no solo mejora la calidad de vida de los colaboradores, sino que también contribuye a generar un ambiente de trabajo positivo, fomenta el sentido de pertenencia y reduce los niveles de estrés. Esto quiere decir que, es crucial para la retención del talento humano en la fundación, un factor relevante en sectores donde la vocación social y la satisfacción laboral influyen directamente en la productividad y la cohesión del equipo. Dichas herramientas y recursos aportan un valor agregado a la fundación y está alineado con los principios de las políticas ASG (ambientales, sociales y de gobernanza), asegurando condiciones de trabajo dignas y espacios que promuevan el bienestar integral (P. Alvarado & Bacuilima, 2020).

El bienestar laboral impacta directamente en la productividad, ya que colaboradores satisfechos y con un alto nivel de bienestar físico y emocional tienden a ser más eficientes y a aportar ideas innovadoras (Puerto, 2024). De hecho, estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han mostrado que una estrategia de bienestar integral puede incrementar la productividad en un 20-30%, reduciendo a su vez el absentismo y los costos asociados a la rotación de personal, facilitando el desarrollo de proyectos y programas sociales, lo cual es clave para que la fundación cumpla con su misión de impacto social (Romano Fontecha & Guevara Pito, 2023).

Núñez Parra et al. (2017), asevera que incorporar un enfoque integral de bienestar que contemple salud física, emocional, recreación, cultura y oportunidades de desarrollo personal, ayuda a que cada colaborador se sienta valorado y experimente un crecimiento personal. Tal enfoque fortalece el compromiso del equipo y proyecta una imagen de la fundación como un

lugar donde se respeta y se apoya a los individuos, lo que atrae a otros profesionales comprometidos con los valores de Suyusama. Las organizaciones que implementan medidas para garantizar un ambiente seguro y saludable, oportunidades de desarrollo personal y profesional, así como apoyo emocional y mental, fomentan una cultura organizacional positiva que se traduce en mejores resultados, lo que permite una sinergia entre los objetivos individuales de los colaboradores y los de la organización (Grueso, 2016).

La satisfacción laboral ha cobrado una relevancia creciente en las organizaciones modernas, especialmente en un contexto donde las personas ya no se conforman únicamente con un salario económico, sino que buscan sentirse bien, motivadas y valoradas en su lugar de trabajo (Alvarado, 2023). Hoy en día, los colaboradores buscan un equilibrio entre su vida profesional y personal, y esperan que las empresas ofrezcan espacios que promuevan su bienestar integral, pues las expectativas laborales van más allá de lo material, priorizando la salud mental, emocional y el desarrollo personal. En este sentido, las organizaciones que fomentan la satisfacción laboral, la flexibilidad y el respeto a la individualidad tienen mayores probabilidades de retener talento y fomentar un compromiso duradero de sus empleados (Ordoñez, 2024).

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Diseñar un programa de bienestar laboral para mejorar la satisfacción laboral y desempeño del Talento humano de la Fundación Suyusama periodo 2024 – 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Analizar la percepción del Talento Humano sobre el programa de bienestar laboral vigente.

2. Diseñar una propuesta integral para un programa de bienestar laboral basado en las necesidades detectadas, las mejores prácticas y los recursos disponibles.

2. Marcos de referencia

2.1. Marco de antecedentes

- **Antecedente Nacional (Bogotá): Diseño Programa de Bienestar Laboral.**

Gómez, A. & Porras, K. (2012).

Autores: Angeline Gómez Martínez y Karen Yirley Porras Rojas

Resumen

El objetivo de este trabajo es diseñar un programa de bienestar laboral para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, fomentar el sentido de pertenencia, aumentar la productividad y reducir la rotación de personal. Se utilizó una metodología mixta, combinando datos cuantitativos para analizar patrones y teorías, y cualitativos para entender las razones detrás de la implementación del programa. El estudio descriptivo y transversal reveló la necesidad urgente de estructurar un plan de bienestar, ya que las actividades actuales carecen de objetivos claros, lo que genera desmotivación y afecta la productividad y la rotación. Se concluye que los factores internos y externos influyen en la vida laboral y que, mediante estrategias de bienestar, se puede mejorar el clima organizacional, reducir el ausentismo, retener talento y aumentar la productividad (Gómez Martínez & Porras Rojas, 2012).

- **Antecedente nacional (Bogotá): Prácticas empresariales que favorecen el bienestar y la calidad de vida laboral. Castañeda, H. J., Duque, C. P., Gonzalez, J. D. y Muñoz, A. D. (2019).**

Autores: Héctor Jairo Castañeda Benítez, Claudia Patricia Duque, José Diomer González Saldarriaga y Angela Danitza Muñoz Florez.

Resumen

El trabajo titulado "Prácticas empresariales que favorecen el bienestar y la calidad de vida laboral" tiene como objetivo identificar las estrategias empresariales que promueven el bienestar de los trabajadores administrativos de ARQ PROJET S.A.S en Santa Rosa de Cabal, Risaralda. La investigación utiliza un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, con un cuestionario estandarizado para recopilar datos. Además, incluye una revisión documental de los planes de bienestar de la empresa. Los resultados muestran que, aunque los empleados están satisfechos con aspectos materiales y el reconocimiento de los usuarios, presentan insatisfacción por la falta de reconocimiento interno, pocas oportunidades de crecimiento profesional y exceso de carga laboral, lo que genera desgaste físico y emocional. La conclusión señala que la ausencia de un área de Talento Humano limita la implementación de programas de bienestar que podrían mejorar la calidad de vida laboral y motivación de los empleados (Castañeda Benitez et al., 2019).

- Antecedente Nacional (San Gil): Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa "Estupasta S.A.S Socorro". Bautista, P.N., Cala, L.J. y Santacruz, O.S. (2020)

Autores: Bautista Pedraza Nani, Cala Sepúlveda Laura Jimena y Santacruz Padilla Oury Selene

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo general diseñar un programa de bienestar laboral para la empresa Estupasta S.A.S en el municipio de Socorro, Santander. El bienestar laboral se entiende como la implementación de medidas que mejoran la calidad de vida de los trabajadores, abarcando su desarrollo profesional, personal y social. Para el diseño de este programa, se utilizó una metodología proyectiva y de corte transversal, enfocada en elaborar una propuesta que resuelva un problema práctico basado en un diagnóstico de las

necesidades, procesos explicativos y tendencias futuras. A partir de estos hallazgos, se concluyó que es necesario diseñar una serie de programas y estrategias para promover el bienestar laboral, abordando específicamente las necesidades detectadas

Se aplicaron tres instrumentos cuantitativos al personal operativo y administrativo de la empresa para medir tres variables clave: clima laboral, satisfacción laboral y riesgo psicosocial. Los resultados obtenidos revelaron diversas falencias: en el clima laboral, se identificaron problemas en el estilo de dirección, la comunicación, la integración y el ambiente físico. En cuanto a la satisfacción laboral, se observó un alto porcentaje de insatisfacción, especialmente en la gestión administrativa, el contenido del trabajo y las condiciones grupales. El diseño y la implementación del programa buscan mejorar la calidad de vida de los colaboradores y, al mismo tiempo, beneficiar a la empresa, creando un entorno laboral más positivo y saludable (Bautista Pedraza et al., 2020).

2.2. Marco teórico

Bautista Pedraza et al. (2020), relacionan que el bienestar laboral es fundamental en las organizaciones, ya que permite crear ambientes de trabajo positivos que incrementan tanto la productividad como la satisfacción de los colaboradores. Aquellas organizaciones que han implementado programas de bienestar laboral han visto mejoras significativas en la atracción y retención del talento humano. Diversos autores han desarrollado teorías que abordan factores esenciales en la construcción de un entorno laboral favorable, y a continuación se analizan algunas de las más destacadas.

En primer lugar, se presenta la Teoría de las Necesidades de Maslow. Según Angarita (2007), esta teoría propone una jerarquía de necesidades humanas, de modo que, a medida que se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos buscan satisfacer otras de mayor nivel. Esta teoría es útil en contextos laborales, ya que permite diseñar estrategias que

atiendan las distintas necesidades de los colaboradores, incrementando así su bienestar y rendimiento. Venegas Bocangel (2020) sugiere que Maslow entiende la motivación humana como el impulso hacia la satisfacción de necesidades específicas, las cuales están organizadas en cinco niveles:

Figura 1

Pirámide de Maslow



Fuente: Tomado de la publicación de Torres (2022)

1. Necesidades fisiológicas: estas incluyen aspectos esenciales como respirar, beber agua, dormir, comer, tener relaciones sexuales y refugio.
2. Necesidades de seguridad: vinculadas a la seguridad personal, estabilidad, orden y protección.

3. Necesidades de afiliación: se refieren al sentido de pertenencia y el afecto, como las relaciones de amistad y el pertenecer a un grupo.

4. Necesidades de estima: relacionadas con la valoración personal y el reconocimiento de los demás.

5. Necesidades de autorrealización: nivel más alto, que abarca el desarrollo personal, la búsqueda de propósitos de vida y la ayuda altruista a los demás.

De acuerdo con la teoría de Maslow, resulta útil para comprender la motivación humana en distintos entornos, como el laboral, educativo y social. Al identificar las necesidades de los individuos, se pueden diseñar estrategias para atenderlas y así mejorar su bienestar y desempeño. Por ejemplo, en el contexto laboral, es posible implementar políticas que promuevan la seguridad, el reconocimiento y el desarrollo profesional. Según Venegas Bocangel (2020), Maslow menciona que las acciones de los seres humanos están impulsadas por la motivación de satisfacer ciertas necesidades, las cuales pueden organizarse jerárquicamente de acuerdo a su importancia para el bienestar. En el ámbito laboral, estas categorías permiten que las organizaciones implementen políticas de seguridad laboral, reconocimiento y oportunidades de crecimiento profesional, que se alinean con los distintos niveles de necesidades de sus empleados.

En segundo lugar, se expone la Teoría de ERG (Existencia, Relación y Crecimiento) de Alderfer, la cual adapta y simplifica la jerarquía de Maslow en tres niveles: necesidades de existencia, necesidades de relación y necesidades de crecimiento (Dávila, 2022). Dávila menciona en su estudio que las necesidades de existencia incluyen alimentación, sueño, vivienda y estabilidad económica; las necesidades de relación abarcan las conexiones sociales y vínculos afectivos con familiares, amigos y compañeros; y las necesidades de crecimiento reflejan el deseo de desarrollo personal y profesional, así como la mejora continua de

habilidades y conocimientos. Vived (2011) por su parte, relaciona que esta teoría permite una mayor flexibilidad, ya que postula que las personas pueden buscar satisfacer varias necesidades de forma simultánea y no de manera estrictamente jerárquica, lo que permite a las organizaciones desarrollar programas de bienestar que se adapten a los distintos momentos y necesidades de cada colaborador.

En relación con la línea de teorías expuestas anteriormente, es evidente que las necesidades y la motivación humana son factores esenciales para promover un ambiente laboral saludable y productivo. La correcta identificación y satisfacción de estas necesidades permite a las organizaciones no solo incrementar la productividad y la retención del talento humano, sino también fortalecer un sentido de pertenencia y compromiso. Además, teorías como las de Maslow y Alderfer proporcionan un marco valioso para entender la evolución de las motivaciones en el entorno laboral. Las organizaciones que comprenden y aplican estas teorías en sus políticas y programas de bienestar laboral logran crear espacios donde los colaboradores pueden sentirse seguros, valorados y motivados a alcanzar su máximo potencial. Esto no solo favorece el desarrollo personal y profesional de cada empleado, sino que, en última instancia, contribuye a una mayor competitividad y éxito organizacional.

2.3. Marco legal

- Ley 100 de 1993 del Congreso de Colombia, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 2404 de 2019 de Ministerio del Trabajo, Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de

los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

- Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1010 de 2006 del Código Sustantivo del trabajo, esta ley adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Si bien se centra en prevenir situaciones negativas, contribuye a un mejor ambiente laboral
- Decreto 1567 de 1998 Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos en el sector público. Aunque está dirigido al sector público, puede servir como referente para el sector privado.
- Decreto 1572 de 1998, Reglamenta el Decreto 1567 de 1998 y establece los lineamientos para la implementación de programas de bienestar.
- Decreto 2504 de 1998, Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre planes de incentivos.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Bienestar laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s. f.), hace referencia al bienestar laboral como la percepción que tienen los empleados sobre su satisfacción y comodidad en el trabajo, directamente relacionada con su salud física y mental, así como en su rendimiento

laboral. Según Calderon et al. (2003), existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, por cuanto, la creación de un ambiente que fomente el desarrollo integral del trabajador, promueve su satisfacción en distintos aspectos de su vida. En complemento, Velázquez et al. (2016) sugiere que bienestar laboral ayuda a encontrar un balance entre los ámbitos familia, trabajo, salud y seguridad, permitiendo reducir niveles de estrés, mejorar la productividad y fomentar la lealtad de los empleados hacia la organización.

2.4.2. Satisfacción laboral

Hannoun (2011), define la satisfacción laboral como la “...la actitud general de la persona hacia su trabajo” frente a las actividades realizadas. Dichas labores, son mucho más que trabajo, pues implica interacción con el medio, el cumplimiento de estándares y normas, condiciones del puesto, entre muchas otras cosas, por cuanto, el grado de conformidad y realización que experimenta un individuo en su puesto de trabajo, puede influir en su motivación y en su rendimiento. Robbins & Judge (2009) destacan que la satisfacción laboral no solo se ve afectada por las tareas específicas del puesto, sino también por factores como el salario, las oportunidades de desarrollo profesional y las relaciones con los compañeros y supervisores. Para finalizar, Chiavenato (2018), menciona que la satisfacción laboral es un componente clave para mantener la estabilidad y reducir la rotación del personal en la organización, ayudando a mantener armonía en la organización.

2.4.3. Motivación

Para Herrera Soria & Zamora Guevara (2014), el termino motivación se refiere al proceso interno que impulsa a una persona hacia un objetivo, facilitando el esfuerzo necesario para alcanzarlo y diferenciándola de los seres inertes, esto incluye necesidades, deseos, tensiones y expectativas, y constituye el motor principal del aprendizaje. Este proceso es una combinación de factores internos y externos que determinan el esfuerzo y la persistencia en el

trabajo, estrechamente relacionada con la teoría de la motivación de Maslow, que organiza las necesidades en una jerarquía (Maslow, 1943). Adicionalmente, la teoría de la motivación-higiene de Herzberg (1965), distingue entre factores de satisfacción y de insatisfacción que son esenciales para comprender cómo y por qué los empleados se sienten motivados en su entorno laboral y necesitan tanto incentivos básicos como reconocimiento y crecimiento para sentirse realmente motivados.

2.4.4. Cultura organizacional

Belalcázar (2012) afirma la cultura organizacional puede tomarse como el conjunto de valores, creencias y normas compartidas dentro de una organización que guían el comportamiento de sus miembros. Según Robbins & Judge (2009), la cultura organizacional es el marco que determina la forma en que se hacen las cosas y cómo los empleados interactúan entre sí y con los clientes. Esta cultura influye en el sentido de pertenencia de los empleados, su lealtad y su nivel de compromiso con la organización, una cultura sólida puede mejorar la cohesión entre los empleados y facilitar la adaptación al cambio.

2.4.5. Clima organizacional

Este concepto, originado en la sociología, destaca el papel de las personas en un sistema social complejo y dinámico que afecta el funcionamiento de la organización. Iglesias Armenteros & Sánchez García (2015), explican que el clima organizacional influye en la motivación y el comportamiento de los miembros de una organización, ya que refleja las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral, incluyendo aspectos como estilo de supervisión, capacitación y políticas internas. La medición del clima organizacional, a través de encuestas y métodos específicos, permite evaluar el estado actual del ambiente laboral y compararlo con el ideal, ayudando a identificar áreas de mejora que impactan en el

desempeño, satisfacción y productividad (Chiavenato, 2018). Un clima positivo tiende a estar asociado con altos niveles de productividad y compromiso (Robbins & Judge, 2009).

2.4.6. Absentismo laboral

Para i Grau et al., (2005), el ausentismo laboral, derivado del latín absentis (ausente), se refiere a la falta de cumplimiento de la jornada laboral injustificada en un día laborable por parte del trabajador, excluyendo vacaciones, huelgas y ciertas causas médicas. Los autores relacionan que existen diferentes tipos de ausentismo: previsible y justificado, no previsible e injustificado, y el "ausentismo presencial" (cuando el empleado está presente pero no cumple sus funciones), que pueden relacionarse con cuestiones médicas, legales y otras, incluyendo motivos personales y familiares. Según Chiavenato (2018), el absentismo es una problemática que afecta la eficiencia operativa y puede ser indicativo de un clima laboral desfavorable o de la falta de políticas de bienestar adecuadas, por cuanto, reducir el absentismo implica abordar los factores de satisfacción y bienestar en el trabajo, así como establecer medidas preventivas.

2.4.7. Rotación de personal

De acuerdo con López (2011), la rotación de personal se refiere a la salida y entrada de empleados en la organización en un periodo, generalmente un año, y se expresa como un índice. Las causas pueden ser forzosas (muerte, jubilación, incapacidad) o voluntarias (renuncia, despido, motivos personales). Aunque cierto nivel de rotación es normal y saludable, un índice elevado puede reflejar problemas en liderazgo, motivación o satisfacción laboral, y genera costos altos que los empleadores buscan minimizar, generando un impacto significativo en los costos operativos y en la moral del equipo (Calderón et al., 2003).

3. Metodología

3.1. Tipo de estudio

La presente investigación se tiene un alcance descriptivo, específicamente a través de un estudio transversal, con el objetivo de analizar la frecuencia y las características más importantes de un problema específico dentro de una población en un momento dado. permitirá realizar diagnósticos, evaluaciones y caracterizaciones detalladas del problema identificado, describiendo sus manifestaciones y su alcance (Hamui-Sutton, 2013), mediante la recopilación de datos sobre variables específicas, con las cuales se describir patrones, comportamientos o características demográficas de la población en cuestión. Las soluciones al problema, derivadas de los hallazgos del estudio, se presentarán como posibles alternativas, basadas en los patrones observados y en la identificación de las necesidades y condiciones predominantes en el contexto estudiado (Vásquez Hidalgo, 2005).

3.2. Paradigma de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo mixto, pues integra tanto resultados de carácter cuantitativo como cualitativo. Según Medina Bermúdez (2001), este paradigma permite una visión más completa y enriquecedora del fenómeno de estudio, al combinar la precisión y objetividad de los datos numéricos con la profundidad y contexto proporcionados por las interpretaciones cualitativas. Mientras que la parte cuantitativa se centra en la medición y análisis estadístico de variables específicas para identificar patrones y tendencias, la cualitativa se enfoca en comprender las experiencias, percepciones y significados que subyacen a los datos numéricos. Esta combinación de enfoques facilita una comprensión más holística del problema investigado y proporciona una base sólida para formular conclusiones y recomendaciones.

3.3. Método de investigación

Para la investigación se tomará el método de investigación de análisis y síntesis, ya que se caracteriza por su capacidad para descomponer un fenómeno complejo y para posteriormente comprender el fenómeno en su totalidad, permitiendo identificar patrones, relaciones y estructuras subyacentes (Vásquez Hidalgo, 2005). Este método es especialmente útil en investigaciones donde se requiere tanto una descomposición minuciosa como una reconexión de los datos para obtener conclusiones completas y precisas, favoreciendo la comprensión integral del tema en cuestión (Rico Romero, 2013).

3.4. Instrumentos de recolección de información

La presente investigación empleará la encuesta como instrumento de recolección de información, dado su enfoque cuantitativo mixto que combina datos numéricos y cualitativos (López, 1998). La encuesta será utilizada para obtener datos sobre las características y la frecuencia del problema, permitiendo tanto la medición precisa de variables específicas como la recopilación de percepciones y opiniones de los participantes. Este instrumento, al ser aplicado de manera estructurada, facilitará el análisis y la síntesis de la información obtenida, permitiendo una evaluación detallada del fenómeno en estudio y contribuyendo a la formulación de posibles soluciones.

3.5. Población y/o muestra poblacional

La población objetivo de esta investigación está conformada por 25 colaboradores que integran el equipo de trabajo de la Fundación Suyusama, distribuidos en diferentes modalidades de vinculación laboral: contratos a término fijo, contratos por prestación de servicios y la participación de pasantes y voluntarios. Dada la naturaleza de la fundación y su enfoque en promover el desarrollo social y territorial, estos colaboradores representan un grupo diverso en cuanto a roles y responsabilidades, lo que permite una visión integral sobre

las percepciones y necesidades relacionadas con el bienestar laboral. La totalidad de esta población fue considerada para la aplicación de la encuesta, obteniendo la respuesta de 17 encuestas, garantizando así un análisis exhaustivo y representativo de las dinámicas internas de la organización.

3.6. Fuentes de investigación

Fuentes Primarias: Son aquellas que suministran información de primera mano, extraída directamente del origen donde se genera; por tanto, hay seguridad de que no fue manipulada ni compilada por nadie. Por ejemplo, los resultados de una entrevista o encuesta son siempre información directa y por tanto se las considera una fuente primaria.

4. Desarrollo de objetivos

4.1. Analizar la percepción del Talento Humano sobre el programa de bienestar laboral vigente.

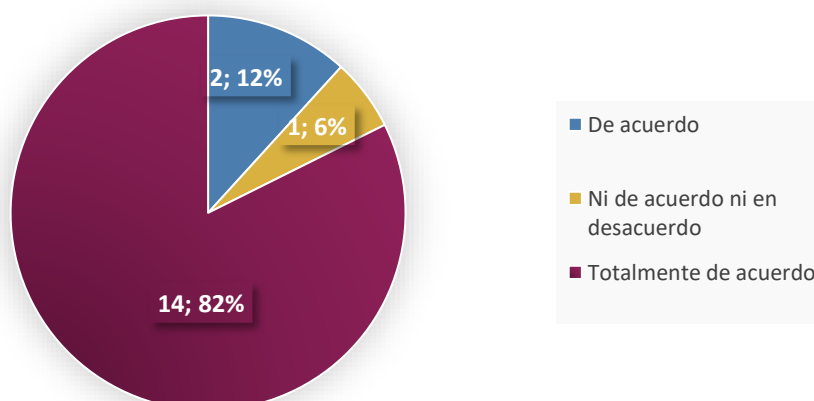
Este apartado se enfoca en interpretar las percepciones, barreras y propuestas relacionadas con el bienestar laboral vigente, por parte del talento humano de la Fundación Suyusama. Los hallazgos permiten identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora del programa, ofreciendo una visión integral de cómo las actividades actuales impactan la satisfacción y el desempeño de los colaboradores. Los resultados proporcionan insumos clave para el diseño de iniciativas estratégicas que respondan eficazmente a las necesidades detectadas, en sintonía con los objetivos organizacionales de la Fundación.

4.1.1. Percepción del impacto de la actividad física en el estrés y el bienestar

La *figura 2* muestra un consenso sobre los beneficios de la actividad física para el bienestar emocional, esto indica que casi todos los encuestados valoran positivamente estas prácticas y que las actividades físicas no solo son aceptadas, sino ampliamente respaldadas por su contribución al bienestar, la interacción entre los colaboradores, la satisfacción en el puesto de trabajo, reducción del absentismo y la eliminación de las bajas laborales.

Figura 2

Percepción impacto de la actividad física en el estrés y el bienestar

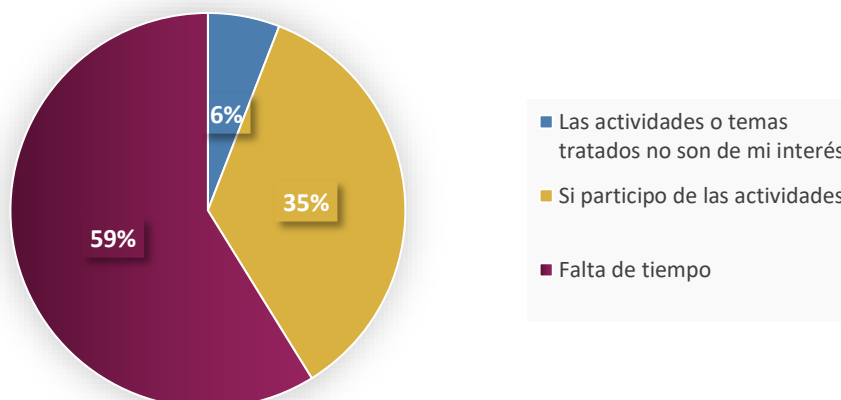


4.1.2. Barreras para participar en actividades de bienestar laboral

En la *figura 3* se muestra que la falta de tiempo es la barrera más significativa, lo que sugiere que los programas actuales podrían no estar diseñados para ajustarse a horarios adecuados, además, que algunos trabajadores manifiestan que prefieren concentrarse en sus actividades laborales diarias. En contraste, la representativa población que participa en las actividades de bienestar refleja un dato positivo por el notable interés en las actividades. Una pequeña población mencionó que los temas no son de su interés, lo que resalta que las temáticas actuales son adecuadas para la mayoría, pero este pequeño porcentaje podría indicar la necesidad de diversificar las actividades para atraer a más participantes.

Figura 3

Barreras para participar en actividades de bienestar laboral



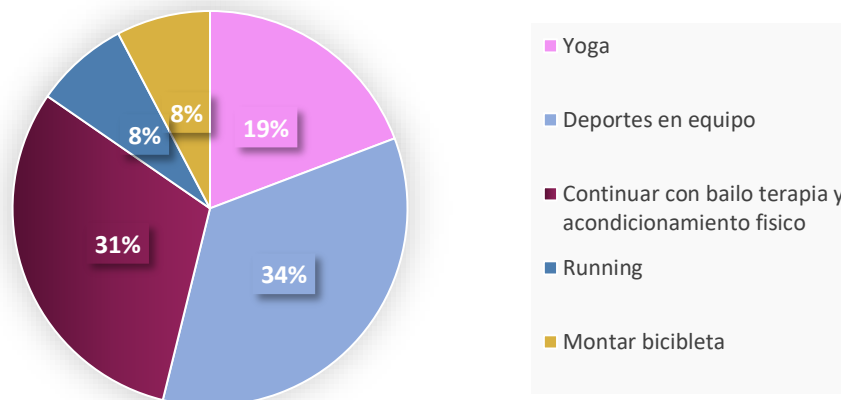
4.1.3. Propuestas de nuevas actividades físicas en programas de bienestar en la Fundación Suyusama

En la *figura 4*, se encuentran relacionadas las propuestas en cuanto a las preferencias de actividades físicas específicas a desarrollarse en el entorno laboral. Los deportes en equipo y las sesiones de baile y acondicionamiento físico, se destacan como las opciones más populares entre los empleados, debido a que fomentan la interacción social y son percibidas como divertidas. Actividades como el yoga tienen una aceptación significativa, lo que sugiere

que la población está interesada en prácticas más tranquilas. En contraste, actividades individuales como el running y montar bicicleta son menos populares, debido a que son actividades que se deben realizar en un entorno externo a la empresa e implican una diferente logística.

Figura 4

Nuevas actividades físicas para los programas de bienestar

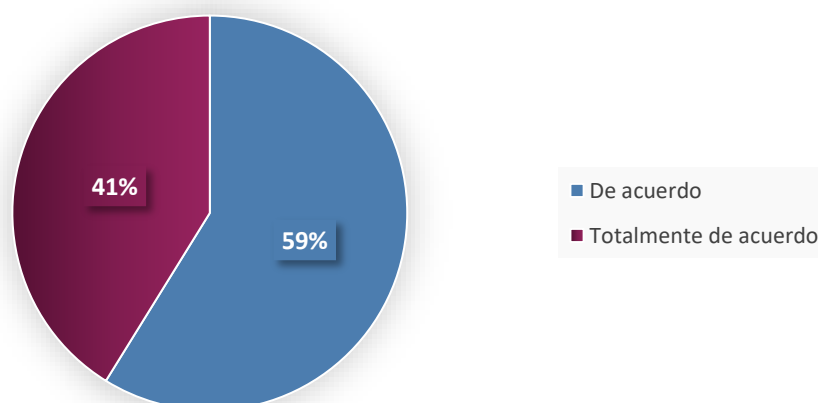


4.1.4. Percepción de la contribución de los talleres de psicología al clima laboral en la Fundación Suyusama

La *figura 5* muestra que la totalidad de la población encuestada está de acuerdo y totalmente de acuerdo con que los talleres de psicología contribuyen positivamente al clima laboral. Estas herramientas son bien recibidas por el personal de la fundación, ya que en estas actividades generalmente se abordan temas como la gestión del estrés, la resolución de conflictos y el fortalecimiento de las relaciones laborales. Incorporar retroalimentación constante de los asistentes podría ser una estrategia para potenciar su impacto, lo que indica la importancia de evaluar sus contenidos y métodos para garantizar que se ajusten a las necesidades específicas del equipo. Esto podría implicar adaptar los contenidos para asegurar que los talleres aborden necesidades específicas relacionadas con el clima laboral.

Figura 5

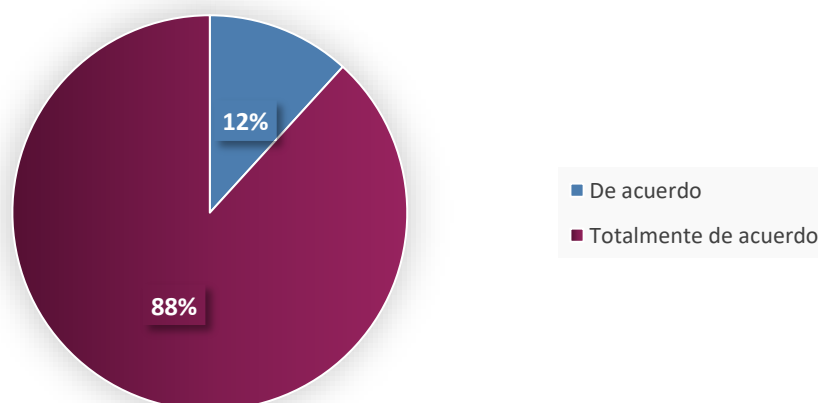
Percepción de la importancia de talleres de psicología en el clima laboral de la Fundación

**4.1.5. Percepción de la importancia de un programa de bienestar para los colaboradores**

La *figura 6* refleja que los colaboradores consideran los programas de bienestar como elementos clave para su satisfacción y desempeño en el trabajo. Este amplio respaldo indica que los colaboradores perciben estos programas como esenciales para su calidad de vida, desempeño laboral y sentido de pertenencia. Este resultado refuerza que la organización debería priorizar y expandir estas iniciativas, asegurándose de que sean integrales y accesibles.

Figura 6

Percepción de la importancia de un programa de bienestar laboral

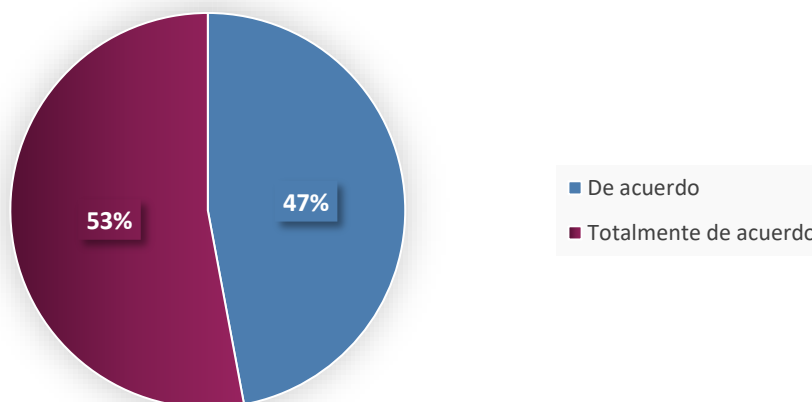


4.1.6. Percepción de los talleres de psicología como herramienta para el trabajo en equipo y la comunicación en la Fundación Suyusama

En la *figura 7*, los encuestados están totalmente de acuerdo con que los talleres de psicología son útiles para mejorar la dinámica grupal y las habilidades comunicativas. Aunque la percepción general es positiva, el hecho de que casi la mitad solo esté parcialmente de acuerdo sugiere oportunidades de mejora. Es necesario ajustar los talleres para incluir dinámicas más prácticas o específicas que aborden directamente las necesidades del equipo en cuanto a colaboración y comunicación efectiva.

Figura 7

Percepción de talleres de psicología como herramienta para el trabajo en equipo y comunicación



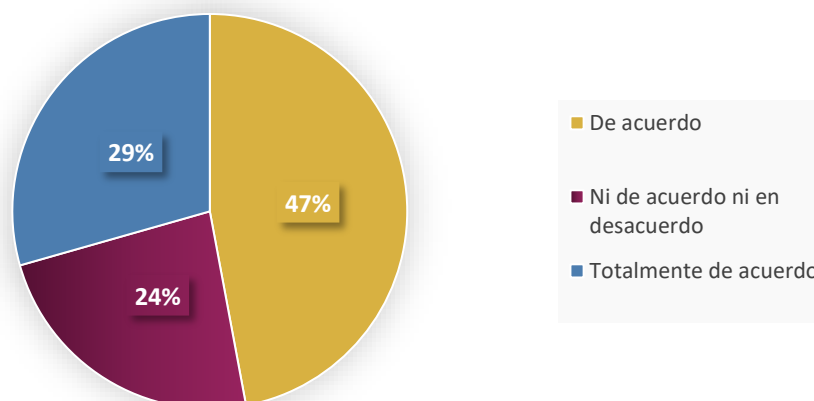
4.1.7. Percepción del impacto positivo de los talleres de psicología en el ámbito personal y de equipo en la Fundación Suyusama

La *figura 8* refleja una percepción positiva sobre el impacto de los talleres de psicología. Esto demuestra que la mayoría de los empleados perciben beneficios claros tanto a nivel personal como a nivel laboral, lo que sugiere que estos talleres cumplen en gran medida su objetivo. Sin embargo, una parte de los encuestados mantiene una postura neutral, lo que podría indicar que algunos no han experimentado cambios sustanciales o que sus

expectativas no fueron completamente cumplidas. Este resultado destaca la necesidad de evaluar continuamente el contenido y la dinámica de los talleres para maximizar su efectividad, explorando nuevas formas de personalizar o diversificar los talleres para que sean agradable a toda la audiencia.

Figura 8

Percepción del impacto de los talleres de psicología en el ámbito personal y de equipo

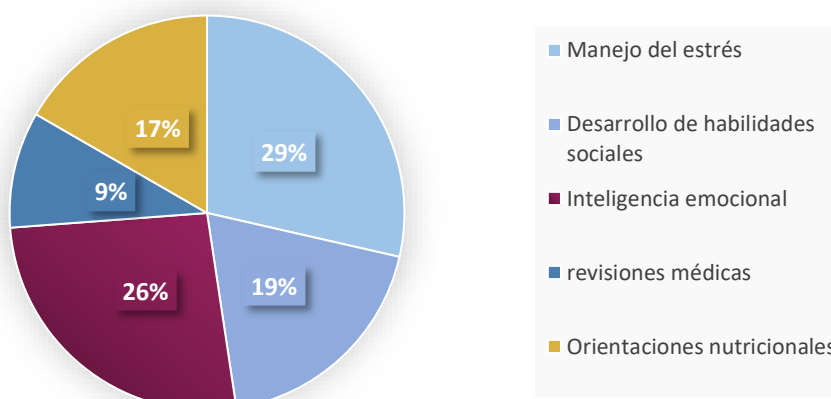


4.1.8. Sugerencias de nuevas actividades o temas para el programa de bienestar en la Fundación Suyusama

La *figura 9*, muestra que el manejo del estrés es la prioridad principal para los participantes, lo que refleja la alta necesidad de estrategias que ayuden a los empleados a lidiar con las presiones laborales y personales. Por otra parte, la inteligencia emocional y el desarrollo de habilidades sociales se presentan como intereses clave, subrayando la importancia de trabajar en competencias que mejoren tanto la comunicación y la gestión emocional. Aunque las revisiones médicas y las orientaciones nutricionales tienen menos peso, su presencia en las sugerencias indica un interés en abordar la salud integral. Esto evidencia que el programa de bienestar debe incluir un enfoque holístico que abarque tanto la dimensión mental como física de los colaboradores, se debe priorizar la gestión emocional y las relaciones interpersonales, sin descuidar el cuidado de la salud física.

Figura 9

Sugerencias de nuevas actividades o temas para el programa de bienestar

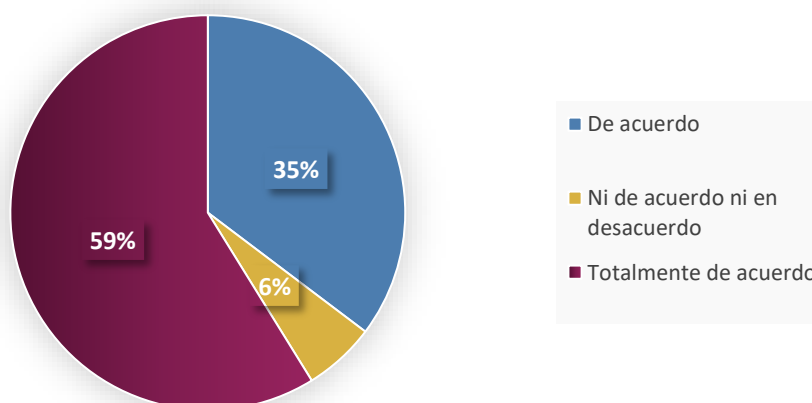


4.1.9. Importancia de las actividades de celebración, reconocimientos e integración

La *figura 10* muestra que la gran mayoría de los participantes considera esenciales las actividades de celebración, reconocimiento e integración, consideradas fundamentales para fortalecer el sentido de pertenencia, la cohesión y la motivación dentro de la Fundación. A pesar de esto, un pequeño porcentaje de encuestados muestra neutralidad, lo que podría indicar que estos eventos no impactan de igual forma a todos los miembros del equipo, no obstante, es importante continuar organizándolas y ampliarlas.

Figura 10

Importancia de las actividades de celebración, reconocimiento e integración



4.1.10 Participación de los empleados en las actividades de la fundación Suyusama

La *figura 11*, muestra que el 100% de los empleados de la fundación participa en las actividades de bienestar laboral, lo cual refleja un compromiso colectivo hacia la mejora del ambiente de trabajo y el desarrollo personal. Este resultado puede sugerir que la fundación ha implementado estrategias efectivas de comunicación, integración y motivación, sin embargo, mantener este nivel de participación a largo plazo requerirá innovación y adaptación en las actividades ofrecidas, asegurándose de que sigan siendo útiles, variadas y alineadas con las expectativas cambiantes de los colaboradores.

Figura 11

Participación en las actividades de la Fundación Suyusama

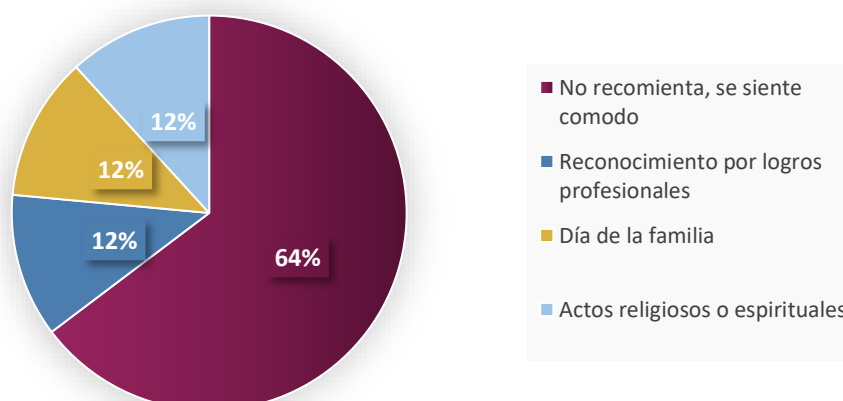


4.1.11. Sugerencias sobre nuevas celebraciones o conmemoraciones en la Fundación

El análisis de la *figura 12* sugiere que la mayoría de los empleados se sienten cómodos con las celebraciones y conmemoraciones actuales en la fundación, lo cual indica una percepción positiva hacia las prácticas, reduciendo la necesidad de cambios drásticos en este ámbito. Sin embargo, el 36% restante propone nuevas ideas, distribuidas de manera equitativa en tres categorías: reconocimiento por logros profesionales, el día de la familia y actos religiosos o espirituales. Estas sugerencias revelan áreas de oportunidad para diversificar las celebraciones y hacerlas más inclusivas o significativas para ciertos grupos.

Figura 12

Sugerencias sobre nuevas celebraciones o conmemoraciones en la Fundación



4.2. Diseñar una propuesta integral para un programa de bienestar laboral basado en las necesidades detectadas, las mejores prácticas y los recursos disponibles.

El desarrollo del presente objetivo presenta la propuesta integral del programa de bienestar laboral diseñado para la Fundación Suyusama, basado en los resultados obtenidos en el análisis de las encuestas realizadas al talento humano. El programa responde a las necesidades y expectativas identificadas, incorporando las mejores prácticas en la promoción del bienestar laboral y alineándose con los recursos disponibles y los valores organizacionales. Fortalece las habilidades para la vida de los colaboradores, a través de talleres vivenciales, promoviendo el trabajo en equipo, la adaptación al cambio y una comunicación efectiva. La metodología planteada se basa en talleres teórico prácticos de experiencias dinámicas y reflexivas que abordan temas como el manejo de emociones, empatía, resolución de conflictos y autoconocimiento, proporcionando espacios propicios para el crecimiento personal y colectivo.

A continuación, se presenta la propuesta integral del programa de bienestar laboral diseñado para los colaboradores de la fundación Suyusama que abarca estrategias concretas para mejorar la satisfacción laboral, fomentar el desarrollo personal y profesional, y fortalecer

el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales y al impacto positivo de la Fundación en la comunidad.

Tabla 1*Programa de bienestar laboral Fundación Suyusama*

OBJETIVO ESTRATEGICO		Formular un programa de bienestar laboral que contribuya a la calidad de vida de los colaboradores de la fundación Suyusama			
DIMENSIÓN	OBJETIVO ESPERADO	ACTIVIDAD	METODOLOGIA	RESPONSABLE	N. DE HORAS PROGRAMADAS
FÍSICA	Promover estilos y hábitos de vida saludable en los trabajadores de la Fundación Suyusama, a través de acciones concretas de promoción y prevención, enfocadas a mejorar la productividad y calidad de vida en el trabajo.	Actividad Física Cardiovasculares	Presencial-Práctica	Docentes, practicantes y talento humano	6 horas
		Actividad Física de fuerza y resistencia muscular	Presencial-Práctica	Docentes, practicantes y talento humano	5 horas
		Actividad Física de flexibilidad y de coordinación	Presencial-Práctica	Docentes, practicantes y talento humano	9 horas
PSICOLÓGICA	1. Establecer en los colaboradores la disposición para lograr una comunicación más efectiva. 2. Sensibilizar a los colaboradores de la formación sobre la capacidad de adaptación a los cambios que vivimos. 3. Generar conciencia sobre la importancia del	TALLERES EXPERIENCIAL: Conocerse a sí mismo	Teórico-practica	Profesional en psicología y talento humano	4 horas
		TALLERES EXPERIENCIAL: Manejo de emociones y sentimientos	Teórico-practica	Profesional en psicología y talento humano	4 horas

	trabajo en equipo y del efecto positivo del mismo en lo personal y comunitario	TALLERES EXPERIENCIAL: Manejo de tensión y el estrés	Teórico-practica	Profesional en psicología y talento humano	4 horas
		TALLERES EXPERIENCIAL: La empatía	Teórico-practica	Profesional en psicología y talento humano	4 horas
		TALLERES EXPERIENCIAL: Comunicación asertiva	Teórico-practica	Profesional en psicología y talento humano	4 horas
SOCIAL	1. Celebración de fechas especiales o conmemoraciones 2. Reconocimiento de logros profesionales 3. Día de la familia	Media jornada libre el día del cumpleaños, tarjeta digital y a fin de mes un compartir con todos los que cumplieron en el mes	Acta	Dirección y talento humano	4 horas
		Tarjeta digital, media jornada libre.	Acta	Dirección y talento humano	4 horas
		Jornada libre	Acta	Dirección y talento humano	8 horas

Discusión

Los resultados obtenidos en el análisis reflejan la percepción generalizada de los colaboradores de la Fundación Suyusama sobre las actuales actividades de bienestar laboral que se manejan. Se identificaron fortalezas, como el impacto positivo de actividades físicas y talleres psicológicos en la satisfacción y cohesión laboral, lo que concuerda con la teoría de Maslow, que destaca la importancia de satisfacer necesidades psicológicas y sociales para fomentar el bienestar y la autorrealización. De la misma manera, la aceptación generalizada de estas actividades demuestra que los colaboradores valoran estrategias que integren el desarrollo físico y emocional, tal como lo plantean Venegas Bocangel (2020) y Alderfer en su teoría de ERG.

Sin embargo, el estudio también reveló que existen limitantes significativas a la hora de la aplicación de las actividades de bienestar, como la falta de tiempo del personal de la fundación y el limitado interés en algunas temáticas, lo que sugiere la necesidad de ajustar horarios y diversificar las actividades para alinearlas con las preferencias y dinámicas laborales de los colaboradores. Estas observaciones están respaldadas por Núñez Parra et al. (2017), quienes señalan que la flexibilidad y personalización de los programas son cruciales para su efectividad.

Es importante resaltar que para la elaboración del programa de bienestar es necesario tener en cuenta las sugerencias de los colaboradores, para incluir actividades como manejo del estrés, inteligencia emocional y desarrollo de habilidades sociales, lo que subraya una creciente demanda por estrategias holísticas que aborden tanto la dimensión mental, física y social del bienestar. Lo mencionado se alinea adecuadamente con las propuestas de Grueso (2016) sobre la creación de entornos laborales saludables que fomenten el crecimiento personal y la cohesión grupal.

En términos generales, la percepción positiva de los talleres psicológicos y las actividades integradoras destaca la importancia de mantener y fortalecer estas iniciativas. Sin embargo, la neutralidad expresada por algunos participantes señala áreas de oportunidad para mejorar los contenidos y métodos de implementación, garantizando así una mayor resonancia y efectividad. Es importante destacar que la Fundación Suyusama se encuentra en una posición favorable para optimizar sus programas de bienestar, fortaleciendo su compromiso con la satisfacción laboral y el desempeño de sus colaboradores. Esto no solo responde a sus objetivos organizacionales, sino que también posiciona a la Fundación como un modelo de gestión humana en el contexto de las organizaciones con enfoque social.

Conclusiones

Los resultados del estudio estadístico confirman que los colaboradores de la Fundación Suyusama valoran significativamente las actividades de bienestar laboral, especialmente aquellos relacionados con actividad física y talleres psicológicos. Esto destaca la importancia de seguir integrando estrategias que fortalezcan tanto la salud física como la emocional, promoviendo un entorno laboral más satisfactorio para los colaboradores. Un programa integral de bienestar fomenta hábitos saludables, fortalece la motivación y el sentido de pertenencia, contribuyendo a que los colaboradores se sientan valorados y comprometidos con la organización.

Las principales barreras, como la falta de tiempo y la escasa diversidad temática en las actividades actuales, evidencian la necesidad de ajustar los programas para garantizar su accesibilidad y constante aplicación. Estas limitaciones además de restringir la participación, pueden reducir el impacto esperado del programa, por cuanto, es fundamental rediseñar las actividades para que se adapten mejor a los horarios y preferencias de los colaboradores, lo cual fomentaría una mayor inclusión. Asimismo, diversificar las temáticas ofrecidas permitiría atender las necesidades de una plantilla laboral diversa, incrementando la efectividad de las iniciativas y mejorando significativamente la calidad de vida y el desempeño de los empleados.

Las sugerencias sobre incluir temáticas como manejo del estrés, inteligencia emocional y habilidades sociales reflejan una demanda creciente por programas más integrales que aborden a completitud las dimensiones física, mental y social del bienestar, permitiendo que la Fundación pueda anticiparse a las expectativas futuras de sus colaboradores. Incluir actividades orientadas al desarrollo personal y profesional garantizaría un impacto positivo en el empleado, lo que permitirá incrementar la capacidad de adaptación de los empleados ante los desafíos laborales y

personales, como también a consolidar una cultura organizacional basada en la innovación y el bienestar.

La alta valoración de actividades como talleres psicológicos y eventos de integración confirma su efectividad para mejorar la dinámica grupal, el sentido de pertenencia y la comunicación. Estas iniciativas son esenciales para consolidar una cultura organizacional que fomente la colaboración y la motivación, pues ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales y promover un ambiente inclusivo. Con base en lo mencionado, la fundación puede crear equipos más unidos y productivos, que beneficien al clima laboral interno y proyecten una imagen positiva de la organización hacia el exterior, atrayendo talento comprometido con los valores institucionales.

Un programa de bienestar laboral bien diseñado y ejecutado mejora la satisfacción de los colaboradores y contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la Fundación Suyusama, fortaleciendo su posicionamiento como una organización comprometida con el desarrollo humano y social. Este impacto estratégico se traduce en una mayor capacidad para cumplir con la misión institucional, al contar con un equipo motivado y alineado con los valores organizacionales, que beneficie no solo a los empleados, sino una inversión en el éxito y sostenibilidad de la organización a largo plazo.

Recomendaciones

Es necesario ajustar los horarios y modalidades de las actividades del programa de bienestar laboral para que sean más accesibles a todos los colaboradores, teniendo en cuenta las barreras identificadas, como la falta de tiempo. Esto puede lograrse ofreciendo opciones tanto presenciales como virtuales, permitiendo a los empleados elegir el formato que mejor se adapte a su disponibilidad. Así mismo, sería beneficioso explorar horarios alternativos, como sesiones al inicio o al final de la jornada laboral, para maximizar la participación sin interferir con las responsabilidades laborales diarias.

Ampliar las temáticas del programa de bienestar incluiría actividades enfocadas en el manejo del estrés, la inteligencia emocional y el desarrollo de habilidades sociales, áreas que han sido señaladas como prioritarias por los colaboradores. Estas actividades podrían estructurarse en talleres interactivos que no solo aborden los desafíos laborales, sino que también ofrezcan herramientas prácticas para mejorar la calidad de vida personal. Integrar dinámicas grupales y personalizadas fortalecería el impacto de estas iniciativas, promoviendo un entorno laboral más equilibrado y enriquecedor.

La implementación de un sistema de evaluación continua permitiría a la Fundación monitorear el impacto real del programa de bienestar laboral y realizar ajustes oportunos para mejorarlo. Este sistema podría incluir encuestas periódicas, grupos focales y entrevistas individuales para recopilar retroalimentación directa de los colaboradores. Los resultados obtenidos ayudarían a identificar actividades con alta aceptación, áreas que necesitan mejoras y nuevos intereses emergentes entre los empleados, garantizando la evolución constante del programa y su alineación con las expectativas del equipo.

Reforzar la comunicación interna es clave para incrementar la participación y el compromiso de los colaboradores en las actividades de bienestar. Esto podría lograrse mediante campañas informativas diseñadas con mensajes claros y motivadores, difundidos a través de medios diversos como correos electrónicos, redes sociales internas, carteleras y reuniones de equipo. Además, el uso de ejemplos concretos sobre los beneficios de estas actividades ayudaría a sensibilizar a los empleados sobre su importancia y fomentar una mayor integración en las iniciativas del programa.

Fortalecer las alianzas estratégicas con instituciones educativas y otros actores relevantes brindaría acceso a recursos innovadores, expertos y metodologías especializadas para enriquecer las actividades del programa. Estas colaboraciones permitirían no solo optimizar los contenidos ofrecidos, sino también garantizar la sostenibilidad del programa a largo plazo. Por ejemplo, se podrían establecer convenios con universidades para que profesionales en formación participen en la implementación de actividades o con organizaciones del sector salud para integrar prácticas de promoción de bienestar más avanzadas.

Bibliografía

- Agui-Ortiz, A. K. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), Article 4.
<https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Alvarado, A. (2023). *El Estudio del Comportamiento Organizacional Enfocado en la Motivación y Satisfacción del Personal de las Organizaciones* [Universidad Galileo].
<https://biblioteca.galileo.edu/xmlui/handle/123456789/1313>
- Alvarado, P., & Bacuilima, V. (2020). *Propuesta de una herramienta genérica para medir la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en entidades educativas* [bachelorThesis, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9756>
- Andino-Jaramillo, R. A., & Palacios-Soledispa, D. L. (2023). Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), Article 3.
<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/73>
- Angarita, J. (2007). *Teoría de las necesidades de Maslow*. 6.
- Bautista Pedraza, N., Cala Sepúlveda, L. J., & Santacruz Padilla, O. S. (2020). *Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa “Estupasta S.A.S Socorro”*.
<https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/12416>
- Belalcázar, S. (2012). Cultura organizacional. *Informes Psicológicos*, 12(1), 41-51.
- Blanes, E. (2018). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral según el personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar—Lima, 2016* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16169>

Caicedo, J. (2016). *Seguridad alimentaria y nutricional: Experiencias con huertas rurales de la comunidad Chapacual, Nariño. Fundación Suyusama*. [Pontificia Universidad Javeriana]. <https://as-aeu-ecp-dev-sbn.azurewebsites.net/media/xbufzzd2/seguridad-alimentaria-y-nutricional.pdf>

Calderon, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137.

Castañeda Benitez, H. J., Duque, C. P., Gonzalez Saldarriaga, J. D., & Muñoz Florez, A. D. (2019). *Prácticas empresariales que favorecen el bienestar y la calidad de vida laboral, en los trabajadores administrativos de la empresa Arq Projet S.A.S del municipio de Santa Rosa de Cabal- Risaralda*. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1561>

Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mac Graw Hill. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45075847/Chiavenato_Introd-a-la-teoria_cap-1.pdf?1461608182=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPARTE_1_INTRODUCCION_A_LA_TEORIA_GENERAL.pdf&Expires=1731011153&Signature=D6NjiEAIG2qirgR~Bu~LfJu-R~kQzy39Qd8zj0fqtInRQauL1-tgBP3EJq8O3cj8SidcpHyoEys4atXIDZoxE-QEIBrWu90u4C~NW9ar92LtEh73Z4Rd2eIFvaHQwleQGLrJLr9Zs3UPd6HA~cZsScSddrNwHvxAajLCRA7FOg0ZFvdCCJgM-GrRT60aOSdXakOqWb0xqp1A3oXWnAgJvyD2uU7NIMrQXtcq-C7teawC6J8duaUgEVGTvIE--g0qUyT01ghCDLc4NdxVKnvWnoE2hyT7ZZFvKtv92HLNtQvoxh7Oz58UeMVIxiqsWyDfMU91u-apsa0hnAdIKpO4ZQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Dávila, K. (2022). *La motivación y el desempeño laboral en la empresa Pazma Ejecutores y Consultores E.I.R.L, año 2021* [Universidad Nacional de Ucayali].
<https://hdl.handle.net/20.500.14621/5616>
- Gómez Martínez, A., & Porras Rojas, K. Y. (2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral* [Universidad Jorge Tadeo Lozano].
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/1628>
- Grueso, M. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos*. Editorial Universidad del Rosario.
- Hamui-Sutton, A. (2013). Un acercamiento a los métodos mixtos de investigación en educación médica. *Investigación en Educación Médica*, 2(8), 211-216.
[https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72714-5](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72714-5)
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral* [Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas]. <https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/>
- Hernández, L. (2017). *Ideas de negocios gastronómicos con productos derivados del café para el mejoramiento del turismo rural del municipio de San Lorenzo, Nariño* [Pontificia Universidad Javeriana]. <http://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/36492>
- Herrera Soria, J., & Zamora Guevara, N. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *Correo Científico Médico*, 18(1), 126-128.
- Herzberg, F. (1965). The Motivation to Work Among Finnish Supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4), 393-402. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1965.tb00294.x>
- i Grau, J. B., De Diego Vallejo, R., Tomás, E. A., & Rodríguez, M. Á. M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.

- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457.
- Jesuitas Colombia. (s. f.). Fundación Suyusama. *Jesuitas Colombia*. Recuperado 6 de noviembre de 2024, de <https://jesuitas.co/obras/fundacion-suyusama/>
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: Categorización de variables. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/5959>
- López, H. (1998). La metodología de encuesta. *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, 33-73.
- López, J. (2011). Propuesta para reducir la rotación de personal. *Revista Vinculando*, 9(1).
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review google schola*, 2, 21-28.
- Medina Bermúdez, C. I. (2001). Paradigmas de la investigación sobre lo cuantitativo y lo cualitativo. *Ciencia e Ingeniería Neogranadina*, 10, 79-84. <https://doi.org/10.18359/rcin.1382>
- Mesa, C. (2022). *Implementación de un vivero comunitario como estrategia de educación ambiental. Estudio de caso del grupo campesino “Raíces de mi Tierra” en la vereda San Gerardo (municipio San Lorenzo- Nariño)* [Pontifica Universidad Javeriana]. <http://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/61223>
- Núñez Parra, M. F., Parra Fajardo, P. A., Puentes Palacio, M. C., & Quintero Rodríguez, L. Vi. (2017). *El bienestar laboral de las organizaciones en contexto de crisis. The work*

- welfare of organizations in the context of crisis*. [Universidad Cooperativa de Colombia].
<https://hdl.handle.net/20.500.12494/35277>
- Ordoñez, M. (2024). *Relación del salario emocional y la motivación laboral en una empresa de reclutamiento, Chiclayo-2023* [USS Escuela de posgrados].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12253>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s. f.). *Seguridad y salud en el trabajo / International Labour Organization*. Seguridad y salud en el trabajo. Recuperado 7 de noviembre de 2024, de <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Puerto, S. E. (2024). Calidad de vida laboral en empresas de Bogotá, Colombia revisión literaria. *Alpha Centauri*, 5(4), Article 4. <https://doi.org/10.47422/ac.v5i4.182>
- Rico Romero, L. (2013). El método del Análisis Didáctico. *UNIÓN - REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN MATEMÁTICA*, 9(33), Article 33.
<http://revistaunion.org/index.php/UNION/article/view/801>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera).
- Romano Fontecha, J. C., & Guevara Pito, M. N. (2023). *Reducción de jornada laboral para aumento de productividad en HR Consulting SAS*.
<https://repositorio.unicolmayor.edu.co/handle/unicolmayor/6978>
- Suyusama. (s. f.). *Suyusama*. Recuperado 6 de noviembre de 2024, de <https://fundacionsuyusama.org/que-hacemos/>
- Torres, C. (2022). *Pirámide de Maslow*. Umáximo. <https://www.umaximo.com/post/piramide-de-maslow>

Uzcátegui, O. (2016). Objetivos de desarrollo sostenible 2015-2030. *Revista de Obstetricia y Ginecología de Venezuela*, 76(2), 73-75.

Vásquez Hidalgo, I. (2005). *Tipos de estudio y métodos de investigación* (p. 12).

<https://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>

Velázquez, I. M., Domínguez, J. G., Rosario, B. M., & Rondón, A. Q. (2016). Prácticas organizacionales para aumentar el bienestar y la productividad. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 25(1), Article 1.

Venegas Bocangel, G. (2020). *La Motivación (según la Teoría de Maslow) y el hábito lector en los estudiantes del segundo grado de secundaria en la I.E. "Sagrado Corazón de Jesús" del Cusco*. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8162>

Vived, E. (2011). *Habilidades sociales, autonomía personal y autorregulación*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Anexos

Anexo A Encuesta

Encuesta percepción de la satisfacción laboral, en la Fundación Suyusama

Esta encuesta tiene como objetivo conocer la percepción de la satisfacción laboral en los colaboradores de la Fundación Suyusama, con el objetivo de diseñar e implementar un programa de bienestar laboral para mejorar la satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de la Fundación para el año 2025. Esta es una encuesta de 11 ítems con 5 opciones de respuesta tipo Likert, el tiempo que le tomará responder a esta encuesta es aproximadamente 5 minutos. Se examinará tres dimensiones: dimensión física, dimensión psicológica y dimensión social.

Orientación para el diligenciamiento: - Debe elegir necesariamente una de las opciones- La respuesta que usted decida marcar, será sobre lo que usted cree, lo que percibe o considere sobre su entorno laboral.- Deberá marcar algunas de las respuestas con la cual usted se sienta mas identificado (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.) - Para continuar con la siguiente pregunta, debe presionar la opción "siguiente" y al finalizar deberá presionar "Enviar"

Los resultados de esta encuesta son totalmente confidenciales y que no tendrán ningún efecto sobre usted, estos son para uso académico. En caso de presentar dudas en algún ítem, por favor hacerlo saber y con gusto daré información sobre la encuesta. Agradecemos por su tiempo para el diligenciamiento de la encuesta y por su amable colaboración.

Dimensión Física

1. ¿Usted cree que las actividades físicas ayudan a disminuir el estrés y mejorar su bienestar general?

Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

2. ¿Entre las siguientes alternativas, cual considera que no le permite participar de las actividades de bienestar?

Falta de tiempo

Las actividades o temas tratados no son de mi interés

El equipo que proporciona estas capacitaciones no es idóneo

El espacio utilizado no es de mi agrado

Participo de las actividades

3. ¿Que otro tipo de actividades físicas le gustaría que se implementara en un programa de bienestar?

Yoga

deportes en equipo

bailo-terapia

acondicionamiento físico

montar bicicleta

runing

Dimensión Psicológica

4. ¿Usted cree que los temas abordados en los talleres de psicología aportan a mejorar el clima laboral de la fundación?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

5. Considera que un programa de bienestar es importante para los colaboradores de la Fundacion

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

6. ¿Considera que los talleres en psicología pueden ser una herramienta para mejorar el trabajo en equipo y la comunicación?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

7. ¿Considera que los talleres están generando un efecto positivo a nivel personal y del equipo de la Fundación?

Totalmente en desacuerdo
En desacuerdo
Ni de acuerdo ni en desacuerdo
De acuerdo
Totalmente de acuerdo

8. ¿Qué actividades o temas nuevos le gustaría incluir en el programa de bienestar?

- Manejo del estrés
- Desarrollo de habilidades sociales
- Inteligencia emocional
- Otras (especificar)
- Revisiones medicas
- Orientaciones nutricionales

Dimensión social

9. ¿Considera que las actividades de celebraciones, reconocimientos, integraciones, novenas, son importantes dentro de la Fundación?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10. ¿Le gusta participar de estas actividades en la Fundación?

SI

NO

11. ¿Le gustaría que tengan en cuenta otras celebraciones o conmemoraciones, cuáles?