

Impacto del programa de bienestar laboral sobre los niveles de satisfacción y productividad de los empleados de la empresa Servicios Administrativos Bananeros S.A.S

Catalina Barbosa Martínez

Katherin Cataño Ruíz

Jenny Patricia Durán Charris

Universidad Jorge Tadeo Lozano

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Notal del autor. Catalina Barbosa Martínez, Katherin Cataño Ruíz y Jenny Patricia Duran Charris. Especialización en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Bogotá, Jorge Tadeo Lozano, Sede Santa Marta D.T.C. H. Los comentarios sobre este trabajo pueden ser enviados al correo: catalina.barbosam@utadeo.edu.co

Director Escuela de Administración: Dr. Fernando Locano Botero

Director: Mg. Carlos Ernesto Pachón Mantilla

Santa Marta D.T.C.H., Diciembre de 2019

AGRADECIMIENTOS

Como primera instancia nuestro agradecimiento a Dios por permitirnos vivir esta experiencia de crecimiento personal y profesional, a nuestras familias por el apoyo incondicional en cada etapa de este proyecto, a la Universidad Jorge Tadeo Lozano por brindarnos la oportunidad de contar con excelentes docentes en esta formación y de manera especial, al docente Carlos pachón tutor de nuestro proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud , y a todas las personas que han hecho parte de este trabajo de grado

Contenido

Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción	11
Justificación	12
Planteamiento del problema.....	14
Objetivos	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	16
Marco Teórico.....	17
Bienestar Laboral	17
Clima y Satisfacción Laboral.....	18
Calidad de Vida.....	20
Política de Bienestar	21
Pirámide de las necesidades humanas.....	27
La Administración de recursos humanos.....	28
Planeación Estratégica	29
Diseño metodológico	31
Tipo de investigación.....	31
Procedimiento investigativo.....	31

Técnicas e instrumentos	33
Descripción de la organización	34
Historia.....	34
Misión	35
Visión	35
Valores	36
Compromiso social	36
Logo	36
Organigrama SAB S.A.S.	37
Dependencia Talento Humano.....	37
Organigrama área talento humano	38
Política de Beneficios SAB SAS	38
Análisis de resultados	42
Comparación cumplimiento de indicadores 2017 Vs 2018	60
Recomendaciones	65
Conclusiones	68
Referencias.....	70
Anexos	73

Lista de figuras

Figura 1. Pirámide de las necesidades de Maslow.....	28
Figura 2. Logo organizacional. Servicios administrativos bananeros S.A.S. (2019).	36
Figura 3. <i>Organigrama</i>	37
Figura 4. Organigrama área de talento humano.....	38
Figura 5. Áreas o dependencias	42
Figura 6. Conocimiento de la política de beneficios.....	43
Figura 7. Beneficio que consideran más importante.....	43
Figura 8. Nivel de satisfacción con los beneficios.....	44
Figura 9. Beneficios a los que han tenido alcance.	45
Figura 10. Beneficios que ofrece SAB SAS frente a otras compañías.	45
Figura 11. La política de beneficios aumenta o no la productividad en el trabajo.	46
Figura 12. Sentido de pertenencia hacia la organización.....	46
Figura 13. Acceso a información acerca de los beneficios.	47
Figura 14. Calidad de vida con el plan de beneficios.	47
Figura 15. Rendimiento al contar con una política de beneficios.....	48
Figura 16. Productividad al contar con una política de beneficios.....	48
Figura 17. Política de beneficios como incentivo.....	49
Figura 18. Cumplimientos indicadores Agricultura.....	50
Figura 19. Cumplimientos indicadores Contabilidad.	51
Figura 20. Cumplimientos indicadores Ambiental y certificaciones.....	52
Figura 21 Cumplimientos indicadores Finanzas.....	53
Figura 22 Cumplimientos indicadores Gestión Documental.	54
Figura 23 Cumplimiento indicador legal.	55

Figura 24 Cumplimiento indicadores materiales & Suministro.	56
Figura 25 Cumplimientos indicadores Seguridad y salud en el trabajo.....	57
Figura 26 Cumplimientos indicadores Talento Humano.	58
Figura 27 Cumplimientos indicadores Tecnología.	59
Figura 28 Beneficios que les gustaría tener.	60
Figura 29. Comparación cumplimiento de indicadores 2017 vs 2018.....	61

Lista de tablas

Tabla 1. Número de personas por área..... 42

Lista de Anexos

Anexo 1. Encuesta política de beneficios. 73

Resumen

El propósito de esta investigación fue evaluar el impacto generado en la empresa Servicios Administrativos Bananeros S.A.S. de la actualización e implementación del programa de bienestar laboral, desarrollado por el área de talento humano de la organización. Programa que fue reestructurado con el fin de satisfacer las necesidades y expectativas de los colaboradores, contribuyendo de esta forma a generar una mejor calidad de vida, lo que incidió a su vez directamente en conseguir los objetivos de la organización.

Por lo anterior, se llevó a cabo un estudio cualitativo y cuantitativo, con el cual se consiguió verificar y detallar los resultados que se obtuvieron desde el momento en que el programa fue implementado, esto con el fin de corroborar si en realidad los objetivos planteados inicialmente habían sido alcanzados. La información fue suministrada a través de encuestas implementadas a los trabajadores de la organización, utilizando técnicas de observación directa y revisando los reportes de la empresa, lo que permitió analizar los niveles de productividad. De acuerdo a los resultados obtenidos se plantean las recomendaciones al área de Talento Humano.

Palabras clave: bienestar laboral, recursos humanos, calidad de vida, productividad, impacto

Abstract

The purpose of this investigation was to evaluate the impact generated in the company Servicios Administrativos Bananeros S.A.S. the update and implementation of the labor welfare program developed by the human resources department of the organization. Program that was restructured in order to meet the needs and expectations of employees, thus contributing to generate a quality of life, which in turn directly affected the achievement of the objectives of the organization.

Therefore, it was intended to carry out a qualitative and quantitative study, in which, it was possible to verify and describe the results obtained from the implementation of the program, this in order to corroborate if in fact the objectives set initially had been achieved. The information was provided through surveys implemented to the workers of the organization, using direct observation techniques and reviewing the company's reports, which allowed to analyze the levels of productivity. With these results, it was considered to maintain and improve the welfare program, focused on the implementation of programs that will encourage the increase in productivity levels, decrease in staff turnover and lost time in the organization, being aware of the importance of the human being as a vital agent of development in an entity.

Keywords: work welfare, human resources, quality of life, productivity, impact.

Introducción

El presente documento plantea la necesidad de medir el impacto causado por la implementación de un plan de bienestar en la empresa SAB S.A.S., en donde se pretende determinar que tanto influye el desarrollo de dicho programa en temas de productividad y logro de objetivos organizacionales.

En la investigación se acude a una revisión bibliográfica acerca de los planes de bienestar y calidad de vida en las organizaciones, se realiza una descripción detallada de la historia y las características de la empresa en cuestión y así mismo se acude a la fuente directa de información, el recurso máspreciado, los colaboradores, a través de la aplicación de una encuesta, en donde se ve reflejada el valor asociado a dicho programa según la percepción de cada quien, se recolecta, organiza y analizan los datos pertinentes, para luego ser comparados con los resultados obtenidos en la medición de los indicadores numéricos, bien sea de gestión, de cumplimiento, teniendo en cuenta diferentes aspectos, entre los cuales están: tecnológicos, medio ambientales, calidad, implementación de nuevos proyectos, etc.; dando a conocer los hallazgos y finalmente las conclusiones del tema principal.

Justificación

Actualmente las empresas muestran preocupación por el bienestar de sus colaboradores porque han entendido que es precisamente el Talento Humano un elemento muy importante para el desarrollo de los objetivos de la organización.

Los empleados esperan que las empresas se esfuercen por establecer programas o políticas de bienestar para su equipo de trabajo, estos saben que obteniendo beneficios para su salud física, mental y emocional pueden brindar a la empresa mucha más eficiencia laboral, tener una mayor motivación para realizar sus actividades laborales y un mayor grado de compromiso para con la organización, aumentando así los niveles de satisfacción.

El equipo humano es el actor principal dentro de las organizaciones, en ellos está inmerso el conocimiento y la creatividad. La motivación que la organización logra generar en sus colaboradores le proporcionara mayores beneficios, en tanto que propicia el mejoramiento del desempeño del trabajador. La satisfacción que tengan los colaboradores con su trabajo es una variable importante relacionada con el comportamiento organizacional y la calidad de vida (Rosillo Y, Vásquez R, Marrero C, s.f.).

Es por ello que la empresa de Servicios Administrativos Bananeros S.A.S. en su alto compromiso con el talento humano, estableció a inicios del 2018 una política de beneficios laborales, enmarcados dentro del programa de bienestar laboral. Cumplido un año de haberse implementado, con este proyecto se logró medir el impacto de dicha política en cuanto al nivel de satisfacción y productividad de los empleados.

Por consiguiente, se realizó un estudio cualitativo y cuantitativo, que permitió verificar y describir las percepciones obtenidas a raíz de la implementación de dicha política, si se logró satisfacer las necesidades y expectativas de los colaboradores de la empresa, generando calidad de vida que contribuya a sí mismo al logro de los objetivos de la organización a nivel general.

Estos resultados se consideraron al brindar sugerencias respecto a la actual política de bienestar, sin perder de vista su relación con el aumento en los niveles de productividad, y el logro de indicadores tales como, disminución de la rotación del personal y los tiempos perdidos en la organización, teniendo siempre presente la importancia del ser humano como elemento principal en el desarrollo de la empresa de Servicios Administrativos Bananeros SAS.

Planteamiento del problema

El tema del bienestar laboral ha tomado gran importancia para la humanidad desde sus inicios como tal; en este sentido el ser humano busca la satisfacción de sus necesidades como todo ser vivo (Oramas A, Santana S, Vergara A, 2006).

El bienestar laboral es un predictor positivo de la relación de las personas consigo mismas y la interacción con su medio. Incluye fundamentos valorativos del ser que se integran en la visualización futura y el sentido de la vida (Carol Ryff ,1990) citado por Oramas A, Santana S y Vergara A 2006.

Las organizaciones se esfuerzan constantemente por brindar bienestar a los colaboradores de forma que se sientan satisfechos.

Con el diseño y rediseño de los procesos, con la creación de canales de comunicación abierta o con estrategias de conciliación entre trabajo y vida personal se aumenta la satisfacción, gestionar los procesos de trabajo influye en el desarrollo de empleados saludables y en resultados organizacionales saludables (Salanova, M., 2015).

Una organización saludable capta las necesidades de sus colaboradores con el fin de brindar oportunidades de mejora y crecimiento a todo nivel.

Por su parte, la organización Servicios Administrativos Bananeros S.A.S, es una empresa comprometida con la responsabilidad empresarial, el talento humano y el bienestar de sus colaboradores. Esta empresa es líder en administración de fincas de cultivos de banano y diferentes empresas del sector agrícola: ofrece servicios de administración técnica, financiera y contable, gestión del talento humano, además del suministro de insumos y maquinarias, satisfaciendo las necesidades de los clientes

SAB SAS cuenta con una política de beneficios dentro del marco de su programa de bienestar laboral, que tiene como objetivo, aumentar los niveles de satisfacción de sus empleados

y por ende el aumento en su productividad y calidad de servicio; dentro de los beneficios que se brindan a los trabajadores se encuentran: préstamos de estudio condonables, medicina prepagada para todos los colaboradores, bonos por trienios, programa de formación, escuelas deportivas y de arte, bonos por cumplimiento de objetivos, entre otros . Teniendo en cuenta la gran inversión que realiza la compañía al poner en marcha esta política, se hizo necesario medir el retorno de esta inversión y establecer si los objetivos a nivel de productividad y satisfacción se habían cumplido, de tal forma que se pudo analizar y recomendar que se continúe con su implementación, realizando ajustes pertinentes.

Teniendo en cuenta lo planteado con anterioridad se enuncia la siguiente pregunta problema:

¿A través de la implementación de las políticas de beneficios del programa de bienestar laboral la empresa SAB SAS ha logrado aumentar los niveles de satisfacción y productividad de sus colaboradores?

Objetivos

Objetivo General

Medir el impacto del programa de beneficios laborales de la empresa Servicios Administrativos Bananeros S.A.S. de la ciudad de Santa Marta en la satisfacción y productividad de sus empleados.

Objetivos Específicos

- Diseñar instrumentos de medición que permitan establecer el impacto del programa de bienestar de la empresa SAB SAS sobre el nivel de satisfacción y productividad de los empleados.
- Aplicar los instrumentos de medición diseñados y realizar el análisis de los datos recolectados.
- Establecer los niveles de satisfacción y productividad de los empleados con la implementación del programa de bienestar.
- Realizar las recomendaciones pertinentes al departamento de Talento Humano de la empresa de acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación.

Marco Teórico

Bienestar Laboral

El bienestar laboral se ha convertido en un aspecto de mucho interés a nivel global, puesto que la satisfacción de los colaboradores con la labor que desempeñan al interior de una organización, se encuentra directamente relacionada con las condiciones internas de la compañía entre ellas la cultura organizacional, su planeación estratégica, políticas, con la consecución de los resultados económicos, la satisfacción de los clientes externos y crecimiento empresarial general.

Como resultado de varios estudios, se ha generado una condición, y es permitir “*estado de bienestar*” que trascienda a los programas creados en “*dar cosas*” al trabajador, lo que implica actuar sobre factores estructurales y funcionales dentro de la organización: integración de persona-organización, prácticas de gestión humana, sistema de compensación y beneficios, estilo de dirección y sistema de comunicación.

Por tanto, una cultura empresarial dirigida al bienestar de las personas, tiene impacto importante sobre la satisfacción del colaborador, el compromiso y la estabilidad laboral.

Desde finales del siglo XIX, el problema de bienestar laboral ha sido preocupante para los teóricos de la gerencia, ya que pensaban en lo que se necesita para lograr la satisfacción de los trabajadores, relacionado esto a valores morales y religiosas de los empresarios: como las organizaciones lograron riquezas y posición mediante el trabajo de otros, estaban moralmente forzados a asumir sus responsabilidades, no solamente enfocados a la parte monetaria, sino visualizando el bienestar individual y colectivo de sus colaboradores. Todo el trabajo se enfocaba principalmente en el desarrollo de programas sociales direccionados a optimizar las distintas condiciones morales y mentales del trabajador más que a modificar las condiciones de trabajo.

Hacia los años setenta, el concepto de bienestar comienza a ligarse más con el de calidad de vida laboral esto como reacción a la gran preocupación en cuanto a la naturaleza de poca recompensa del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo, o sea trascender el enfoque asistencialista de dar cosas y apuntar a una propuesta que vaya hacia el desarrollo humano integral en la organización (Calderón G, Murillo S, Torres K, 2003).

Clima y Satisfacción Laboral

El clima organizacional se produce por los efectos subjetivos que perciben los colaboradores con respecto al sistema tradicional de la organización en que se desarrollan, de un modelo informal de los administradores y de las características dentro de la cultura de la organización, se logran alterar acciones, valores, creencias y sobre todo la motivación de las personas.

Ahora la sensación de satisfacción de los colaboradores en una compañía, se considera puntualmente como ese estado de afecto y emociones que sienten los colaboradores hacia su trabajo y organización en general, siendo en la actualidad esa satisfacción definida como un conjunto de actitudes compartidas hacia el trabajo.

Las esferas de clima organizacional que más se ve afectada con los estudios de bienestar laboral son el refuerzo de la supervisión, la compensación de personal, la responsabilidad como autonomía individual para el desarrollo del trabajo, las relaciones entre colaboradores como la calidez y las competencias del empleado. De la misma forma, otros factores que se relacionan con el clima y cultura organizacional son la satisfacción con el salario, la supervisión, los compañeros y el ascenso (Rodríguez M, Paz, Lizana, & Cornejo, 2011).

Estrés Laboral

En un mundo caracterizado por la globalización, de los cambios continuos en las organizaciones y de las necesidades requeridas por el mercado, las empresas exigen mejores resultados a sus colaboradores.

Desde el siglo XVII, el estrés se utiliza para describir un sentimiento de aflicción o adversidad. A partir de ese momento, se empleó por primera vez el uso de la palabra estrés para referirse a una compleja situación de tensión, angustia e incomodidad. En este siglo se origina un cambio en el enfoque del término, que pasa a definir una acción, presión fuerza o influencia muy fuerte sobre una persona. Cuando inicia el siglo XX el medico inglés William Osler asoció la palabra estrés al trabajo excesivo.

Por ello, el ambiente de trabajo es considerado como una de las fuentes principales que generan riesgo de estrés. El estrés ligado al trabajo se ha resaltado en un gran número de investigaciones, ya que el trabajo puede ser considerado tanto como una fuente de satisfacciones de diversas necesidades humanas, como la autorrealización, el sostenimiento de relaciones interpersonales, así como también una fuente que causa enfermedad a los trabajadores. El estrés laboral se relaciona a un desajuste existente entre el esfuerzo que invierte la persona y la recompensa que recibe en el trabajo. El esfuerzo en el trabajo se produce como parte de un proceso de intercambio, cuyo reforzamiento social se traducen y transmiten por medio de sistemas de retribución como dinero, estima y oportunidades de plan de carrera. Cuando existe desequilibrio entre un alto control y una baja recompensa, se puede generar una sensación de angustia y estrés, lo que conlleva a reacciones a nivel emocional y fisiológico (Yeda Cirera, Aparecida, Elias, & Ferraz, 2012).

Los trabajadores están expuestos al estrés laboral diariamente, por lo que se considera uno de los problemas de salud que ocasiona la disminución en el rendimiento e influye de manera negativa en el bienestar individual y familiar. Los trabajadores que comúnmente padecen

este problema suelen enfermarse repetitivamente, tienen un nivel bajo de rendimiento en sus actividades y terminan por abandonar el empleo.

Diversos estudios sobre estrés laboral, han destacado elementos personales, organizacionales y económicos, las condiciones actuales para las organizaciones son de constante cambio y de situaciones impredecibles, por lo que se ven obligados a adaptarse rápidamente a entornos más complejos, para lo cual se estudia como un modulador del estrés laboral y porque se busca dar explicación al rol que desempeña la autorregulación frente a un entorno de cambio continuo que genera inseguridad. (Laca Arroccena, Calderon Mafud, & Pando Moreno, 2017).

Calidad de Vida

Con la finalidad de sensibilizar el ambiente laboral, focalizado en mejorar las condiciones de vida de los colaboradores mediante el alcance de los objetivos de la organización y direccionado al aumento de la productividad y efectividad, se debe trabajar en la satisfacción de las necesidades y demandas de cada colaborador (Porras, 2012).

Es de vital importancia tener claro la siguiente definición Integradora expuesta por Ardila (2003), quien describe:

Calidad de vida como un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida.

Este rol del área se encuentra afianzado con lo que afirma Chiavenato (2007) el autor indica que los colaboradores son seres sociales y complejos que sienten, presentan deseos y

temores. El comportamiento en el trabajo, como en otro contexto, es consecuencia de factores motivacionales.

Los seres humanos se encuentran influenciados por las necesidades que desean satisfacer en los equipos de trabajo en que influyen. Si presenta vicisitudes en el proceso de interacción con el grupo, aumenta la movilidad del personal (turnover), disminuye la motivación, se incrementa el cansancio psicológico, y se reducen la productividad en todos sus niveles.

El comportamiento de los equipos de trabajo es influenciado por el estilo de supervisión y liderazgo. El líder efectivo influye positivamente en sus colaboradores para lograr lealtad, indicadores altos de rendimiento y compromiso el cumplimiento de objetivos de la organización.

Las normas en el grupo sirven de lineamientos para establecer el comportamiento de los miembros y proporcionar control sobre los niveles de producción. Este control social puede poner en práctica reforzamiento positivo (estímulos, aceptación social, etc.) o reforzamiento negativo (burlas, rechazo por parte del grupo, sanciones simbólicas, etcétera).

Política de Bienestar

Esta política crea planteamientos precisos dentro de la organización permitiendo sostener su cultura organizacional, el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso de los trabajadores. Todo esto conlleva a que los trabajadores tengan actitudes positivas frente a la empresa; generando identidad con los valores, principios y objetivos de la misma. Fortaleciendo la integración del trabajador y su familia a la organización, logrando en él un reconocimiento a los beneficios que la empresa ofrece como la estabilidad laboral, prestaciones sociales, valorando las condiciones de trabajo ofrecidas, restituyendo su convicción, continuidad y pertenencia en su gestión. Por tanto, logra que el trabajador fortalezca la empresa, elevando la productividad e impactando en el servicio (Piñeros D, 2011).

Por su parte, (como se citó en Chiavenato, 2007), Manfred Max Neef indica que una política de desarrollo implementada con el fin de satisfacer las necesidades humanas genera compromiso en el colaborador. En esta relación de intercambio entre organización y colaborador, la remuneración ocupa un lugar importante en el ámbito económico ya que es esta se convierte en su origen principal de ingresos; en múltiples ocasiones, el único, por lo que determina y parametriza los compromisos monetarios que puede asumir, así también se ve comprometida su seguridad de tipo económica, involucrando a sus familias; posicionándolo en un nivel determinado tanto dentro del ámbito laboral como fuera de éste. Por otro lado, se puede afirmar que también afecta el plano psicológico; en cuanto al factor de motivación contribuyendo a que la persona se sienta valorada y protegida en la organización a la que pertenece. El nivel de compromiso no va a depender únicamente del sistema de retribución tradicional que si bien es cierto el ingreso económico influye en la atracción y retención del personal, en estos tiempos no es suficiente (Chiavenato, 2007). Es allí donde viene a desempeñar un papel importante el programa de beneficios sociales, los cuales hacen parte, según Chiavenato, de una remuneración indirecta que no depende del puesto de trabajo desempeñado, sino que es común a todos los empleados y que se reciben por ser miembro de la organización (1993). Los beneficios sociales en esencia son pues todos aquellos beneficios que le son otorgados a los colaboradores por parte de la organización, siendo estos de carácter voluntario, es decir, no están contemplados desde las leyes ni en pactos colectivos.

Las organizaciones se preocupan cada vez más por el bienestar de sus colaboradores y por retener al capital humano, siendo este tipo de beneficios una estrategia vital para que las personas se sienta a gusto en sus sitios de trabajo, logrando aumentar los niveles de satisfacción de los empleados y por ende fidelizando al capital humano.

De acuerdo con Nieto (2019), las nuevas tendencias exigen replantear la manera como se fideliza y se atrae a personas idóneas, por medio de estructuras salariales efectivas, e innovadoras que puedan permanecer vigentes en el tiempo y generen una mayor conciencia de la productividad.

Nieto M, (2019) afirma que:

Es necesario el diseño e implementación de un esquema o paquete de beneficios monetarios y no monetarios para los colaboradores: La práctica de esquemas de beneficios es cada vez más frecuente en la mayoría de las compañías debido a la oferta y demanda de opciones o programas exigidos por las nuevas generaciones y la misma dinámica del mercado laboral, ya que las necesidades o preferencias han cambiado rápidamente en los últimos años. El análisis de equidad interna y competitividad externa: Se hace para los ocupantes de los cargos teniendo como referencia las clarificaciones y valoraciones de las posiciones, de manera que la organización pueda analizar la evolución de sus decisiones a la nueva situación del posicionamiento de su política salarial e implementar planes de ajuste y armonización internos.

El estudio de Compensación Total: Beneficios, políticas y estructura salarial de Human Factor Consulting (2018), afirma que:

Uno de los principios fundamentales de la estrategia del área de gestión humana para aportar con el bienestar de los colaboradores, la productividad y el clima laboral, es contar con políticas de compensación definidas a la luz de las escalas salariales, reconocimientos, comisiones y beneficios en general. De esta forma, la fijación de beneficios debe ser una máxima para todas las empresas, con el fin de evitar rotaciones en cargos sensibles y establecer mejores planes de fidelización de colaboradores.

El estudio arrojó los siguientes beneficios asociadas a los programas de selección y retención del talento en las organizaciones, mostrando la prevalencia de asignación y los cargos o niveles a los que generalmente se otorgan los diferentes programas:

- Asignación de vehículo
- Plan de salud
- Membresía Club
- Pólizas de seguros
- Primas extralegales
- Préstamos
- Auxilios

Como principales conclusiones la investigación indica que cada vez más empresas incorporan nuevos esquemas de compensación y programas de beneficios que buscan generar equilibrio entre la vida laboral y personal. La combinación de un buen clima con una adecuada estrategia de compensación va a significar para la empresa mayor satisfacción de sus trabajadores, el realizar estudios detallados de los sistemas de compensación y el mejoramiento continuo del mismo, asegurarán equilibrio y por ende los trabajadores percibirán la empresa como una organización justa.

Finalmente, la política salarial como herramienta de gestión estratégica para la compensación es dinámica y evoluciona a medida que la empresa va creciendo, con la certeza de haber logrado atraer y retener el talento humano que su organización necesitaba.

De acuerdo con la firma Gallup, informe 20161, (2016):

La falta de compromiso de los empleados con la empresa en la que trabajan genera un déficit productivo contundente a escala mundial, pues: solamente el 13 % de la fuerza

laboral en el mundo se siente vinculado o comprometido , un 63% están desconectados y el 24 % restante activamente desconectados lo que quiere decir que solo uno de cada 8 trabajadores están realmente satisfecho con el trabajo que realizan y trabajan activamente para mejorarlo y hacer contribuciones al desarrollo de su empresa.

De ahí la importancia de establecer estrategias que permita aumentar el compromiso de los colaboradores con la organización, a través de la políticas de beneficios las organizaciones garantizan que sus empleados se sienta tenidos en cuenta , percibiendo que la empresa se preocupa por ellos y que son vistos como verdaderos seres humanos que tienen necesidades y emociones , de esta forma las personas se preocupan por generar valor agregado a la organización , no solo preocupándose por desarrollar sus funciones si no mirando la forma de aportar más a los procesos organizacionales .

El informe de perspectivas sociales y del empleo en el mundo (2016). De la organización internacional del trabajo OIT, muestra que:

Los jóvenes buscan mejores alternativas de empleo en el extranjero. En 2015, casi 51 millones de migrantes internacionales tenían entre 15 y 29 años de edad. De este grupo, poco más de la mitad residía en economías desarrolladas. Además, en 2015, el 20 por ciento de la población del mundo en esta franja etaria se mostraba dispuesta a mudarse permanentemente a otro país. En el ámbito regional, se observa una mayor inclinación a migrar entre los jóvenes del África Subsahariana y de América Latina y el Caribe (38 por ciento en 2015).

Estas tendencias muestran otro reto que tienen las organizaciones retener el talento, las nuevas generaciones son más exigentes y se encuentran siempre en búsqueda de crecimiento en cualquier lugar que este se les aparezca, las empresas deben generar estrategias que les permita mantener a su personal y que el talento de estas personas se aproveche dentro de la organización,

por ello la implementación de las políticas de beneficios aunque son de mera liberalidad para las empresas se convierte cada día más en una exigencia para subsistir en el mercado cambiante y cada vez más exigente.

Para terminar, Socorro Félix (2010) indica:

Si los directivos de las empresas ciertamente desean que su talento humano demuestre sentido de pertenencia, deben promover la igualdad, estimular, modelar y valorar la participación constante de sus colaboradores, brindar justo valor al compromiso, donde este se manifieste, propiciando beneficios y progreso teniendo como base el mérito y la responsabilidad, aplicándolo en todas las áreas de forma equitativa. Los esquemas tradicionales deben ser abolidos y brindar mayor participación al equipo de trabajo tanto de los momentos en donde se gana como en los que se invierte y gasta, de aquellas decisiones que pueden mantener, sostener y perpetuar el desarrollo de la organización o bien cambiar el rumbo y visión de la misma, así y solo así realmente aumentara el sentido de pertenencia para todos.

Después de la revisión conceptual se puede determinar que los empleados son el recurso más importante de una organización y por ende las empresas se esfuerzan cada día por brindarles calidad de vida, los programas de bienestar laboral y políticas de beneficios determinan una estrategia clave para fidelizar a los colaboradores, de forma que estos aporten significativamente al cumplimiento de los objetivos organizacionales alineándose al plan estratégico de la compañía. Las organizaciones se involucran con el desarrollo de los empleados brindándole oportunidades de crecimiento, esparcimiento, realizando inversiones valiosas para su crecimiento y los empleados agradecen a las empresas mostrando sentido de pertenencia, trabajando cada día con entusiasmo, siendo eficientes, eficaces y efectivos en sus puestos lo que se traduce en aumento de productividad y cumplimiento de objetivos.

Pirámide de las necesidades humanas

Los seres humanos son seres sociales que interactúan de manera dinámica con su entorno, intercambian recursos y reaccionan de acuerdo a una serie de estímulos, dichos estímulos responden a la satisfacción de un conjunto de necesidades, cuyo origen puede estar determinado por factores de supervivencia o motivacionales. Es común notar que a medida en que se satisfacen las necesidades, con el tiempo surgen otras más, es ese sentimiento de falta o carencia que lleva a buscar las alternativas correctas para saciarlas.

Es necesario revisar la teoría de Abraham Maslow, descrita en su obra: Una teoría sobre la motivación humana de 1943, (como se citó en Chiavenato, 2007) en la que enuncia una teoría de jerarquización de las necesidades humanas, a medida en que se satisfacen las necesidades básicas, los seres humanos aspiran a satisfacer deseos más complejos. En el primer eslabón se encuentran las necesidades fisiológicas, son aquellas de las que depende la supervivencia de los seres humanos, dentro de estas están la necesidad de respirar, comer, beber, dormir, de refugio, etc.

En el segundo eslabón se enuncia la necesidad de seguridad, enfocado hacia el deseo de sentir protección y estabilidad. Dentro de ellas se encuentran la seguridad física y salud, de empleo, de ingresos y recursos, de seguridad moral, familiar y el respeto a la propiedad privada.

La tercera categoría engloba la necesidad de afecto y afiliación respondiendo a la misma naturaleza del hombre de asociarse, ser aceptado y participar dentro de un grupo social.

Continuando con la necesidad de estima muy relacionadas con la autoestima y esas ansias de reconocimiento, de logros, que lo lleven a valorarse tanto como individuo como profesional, dependiendo si su estima es alta o baja ya que despiertan sentimientos diferentes, la primera enmarca el respeto a sí mismo, la confianza, competencia, logro, maestría, independencia y

libertad; la segunda evoca el respeto a los demás, la necesidad de tener un estatus, fama, gloria, reconocimiento, reputación.

En el último nivel se halla la autorrealización, es aquello que el individuo hace y le da sentido a su vida, siente que ha nacido y fue hecho para eso.



Figura 1. Pirámide de las necesidades de Maslow

Fuente: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/>

La Administración de recursos humanos

Son claros los cambios a los cuales se someten las empresas hoy en día, conllevando a un proceso de integración entre las personas y el entorno, siendo así, los dilemas organizacionales más habituales entendidos como aquellos que se presentan en una empresa u organización que impactan en la gestión administrativa de talentos y equipos, generan siempre múltiples condiciones adversas y sumando la complejidad de las relaciones interpersonales, seguirán siendo el núcleo de importancia y se mantendrán en primer plano.

Con el transcurrir del tiempo, la administración de los recursos humanos ha adquirido cada vez mas gran importancia, en virtud de que con antelación se consideraba una función administrativa que dependía de un director administrativo o financiero de la empresa, sin

embargo, hoy tiene su propia connotación en la empresa ya ha pasado a ser una de las áreas estratégicas que en la gran mayoría, depende de la alta dirección empresarial.

En este sentido, es conocido que desde la década de los cincuenta, la administración de recursos humanos constituye una parte estratégica de la empresa, que en algún momento fue relegada a ser solo una sección integrada y dependiente de la dirección económica administrativa estando ligada con la gestión de nómina, de seguros, formación, comunicación, bienestar, valoración de riesgos, etc. Sin embargo, aún persisten en la actualidad organizaciones que mantienen esta postura no permitiendo con ello dar paso a una nueva cultura que permita considerar la administración de recursos humanos en el marco de un establecimiento acorde a las nuevas tendencias que genera un sentido acorde a la flexibilidad de las organizaciones y a la administración de un sistema formal que asegure la equidad interna, la paz social y la integración en el proyecto empresarial donde el ser humano es la clave del éxito y de la estrategia formada de la organización, por lo cual estos factores no deben, ni pueden perderse en el tiempo, sino al contrario deben constituirse como parte de la inmensa complejidad organizativa. (Cejas M, Vásquez G, Chirinos N, Hernández G, Sandoval L, Lozada Brenda, Anzola A, s.f.)

Planeación Estratégica

La planeación estratégica en las empresas es una estrategia utilizada para gestionar el talento humano y alinearlos hacia el cumplimiento de los objetivos planteados. De esta forma, el área de Talento Humano es pieza fundamental para cada dependencia de la organización, es por esto que se sugiere establecer un plan determinado que le permita cumplir con los procedimientos a su cargo de manera efectiva (Campo Ramírez, Ramírez Roldan, Ascensio Vargas, 2016).

Es por esto, que el área de gestión humana pasa de ser una isla, a ser parte de un engranaje que busca contribuir al logro del plan estratégico y de los objetivos organizacionales,

teniendo claro que la herramienta principal, es el talento humano; el área está encargada de cumplir con los requerimientos del equipo como unidad, en la que se preocupa por cada área, a medida en que van surgiendo necesidades diferentes. Por ejemplo, de capacitación en cuanto a temas administrativos, tecnológicos, financieros, entre otros temas, si se va a contratar nuevo personal se desarrolla un plan de entrenamiento y de certificación o bien sea para personal antiguo, otra estrategia común es la preparación en los puestos de trabajo para una promoción de cargo, de tal manera que se vea reflejada la efectividad de las actividades en los resultados del plan de trabajo sin descuidar el clima laboral, y es allí donde se logra observar que al trabajar en pro de las necesidades de la organización, se realizan acciones que repercuten en la satisfacción de necesidades personales descritas anteriormente en el modelo de Maslow, siendo un factor motivacional, genera sentido de pertenencia, mejora el rendimiento del colaborador y por ende la calidad de los resultados esperados por la compañía. Entendiendo (como se citó en Chiavenato, 2007), según Kast, Fremont E. y James E. Rosenzeig, un motivo es la fuerza que lleva a un individuo a actuar de determinada forma o que da origen a un determinado comportamiento.

Diseño metodológico

El proyecto se llevó a cabo con el personal de servicios administrativos Bananeros S.A.S, la planta de personal está constituida por 130 trabajadores administrativos, integrada por personas de todos los grupos etarios, que va desde jóvenes a adultos mayores, de los cuales la mayor parte habita en la ciudad de Santa Marta y la minoría en el municipio de Ciénaga, Magdalena. A nivel de estudios, se identificó que un 30 % de ellos, son profesionales especializados, un 40% profesionales sin especialización, un 25% técnicos y tecnólogos y un 5% Bachilleres.

Tipo de investigación

Con el fin de cumplir con los objetivos planteados en el proyecto, se llevó a cabo una investigación de campo y de tipo exploratoria, en donde mediante el contacto directo se buscó dar explicación acerca de la relación entre bienestar, comportamiento del colaborador al desarrollar sus labores y su impacto en la productividad, indagando el estado de la situación después de implementada la reestructuración del programa de bienestar.

Procedimiento investigativo

Para alcanzar los objetivos propuestos en el proyecto, se realizaron una serie de actividades que permitieron dar respuesta a la pregunta de investigación planteada, así:

Revisión sistemática de la literatura correspondiente al bienestar laboral, beneficios y factores motivacionales, para ello se recurrió a fuentes importantes como libros de autores con ediciones desde el año 2007, muy reconocidos y que cuentan con un amplio conocimiento en los temas abordados en este trabajo, así mismo se consideraron artículos de revistas muy leídas, de universidades con un renombre, que permitió continuar con la réplica de la información por su veracidad y confianza, las fechas consideradas para estos artículos fueron desde el año 2003 hasta la actualidad, procurando optar por investigaciones más recientes, sin descartar las más antiguas ya que permitió observar la trascendencia.

Las bases de datos proporcionadas por la Biblioteca de la universidad, entre las que se resalta la de Gestión Humana, se convirtieron en una ayuda invaluable para el desarrollo del presente trabajo. La gran cantidad de información disponible en las bases de datos sumado a los trabajos de grado de profesionales que apostaron a temas similares, permitió darle un mayor sentido a la investigación. Para ello se utilizaron palabras claves como bienestar laboral, calidad de vida, satisfacción laboral, talento humano.

Finalmente, el gran apoyo y colaboración brindada por la Empresa SAB S.A.S. al proporcionar información valiosa e importante de la empresa; desde su historia, su estructura organizacional, su planeación estratégica y además la posibilidad de abordar s su talento humano para conocer sus percepciones por medio de una encuesta, permitió llegar a los resultados planteados por el presente proyecto.

Descripción detallada de la política de beneficios del programa de bienestar laboral implementado en la empresa SAB SAS.

Recopilación de la información acerca del estado de bienestar de los colaboradores de SAB SAS.

Aplicación de los instrumentos de medición Encuestas de aplicación manual y/o a través del correo electrónico, formularios digitales, visitas y observación directa.

Comparación del cumplimiento de metas del año 2017 vs año 2018 cuando ya se había implementado la política de beneficios.

Organización de la información, de tal forma que se obtuvieron indicadores que permitieron analizar los resultados conseguidos después de la aplicación de los instrumentos de medición pertinentes, utilizando herramientas como figuras, tablas o gráficas.

Manifestar de acuerdo a la información obtenida las recomendaciones pertinentes al departamento de talento humano de la empresa SAB SAS.

Técnicas e instrumentos

Se elaboró y aplicó una encuesta en el mes de septiembre de 2019 a 100 trabajadores de la empresa. La encuesta fue aplicada de manera presencial y se relacionaron preguntas acerca de la satisfacción de los colaboradores respecto a la política de beneficios, algunas preguntas relacionadas a la productividad y cumplimiento de indicadores. Esto con el objetivo de recoger datos e información relevante para poder dar respuesta al interrogante de la investigación.

Descripción de la organización

De acuerdo a documentos internos de SAB S.A.S.:

Servicios Administrativos Bananeros S.A.S, es una empresa líder en administración de fincas de cultivos de banano y diferentes empresas del sector agrícola: ofrece servicios de administración técnica, financiera y contable, gestión del talento humano, Además del suministro de insumos y maquinarias. Satisfaciendo las necesidades de los clientes, con servicios de excelente calidad, es una empresa comprometida con la responsabilidad empresarial, que se encuentra ubicada en la vía Gaira Km 2 Troncal del Caribe en la zona industrial de la ciudad de Santa Marta, Magdalena; dentro de las diversas razones sociales administradas por SAB SAS se encuentran Banapiña S.A.S, Agrícola Eufemia, Banaeva, la Francisca, la Lolita, agrícola margarita , agrícola Danubio , agrícola Sahara , Agropecuaria san Gabriel , Bananera don marce entre otras.

Historia

1981 – SAB SAS se radica en Colombia, inicialmente posicionados en la región del Urabá antioqueño desde donde exportaba fruta a los mercados norteamericano.

1985- En esta época toma la iniciativa en el mercado con operaciones de contenedores, siendo la primera empresa bananera en tener este tipo de transporte.

1993- Traslada sus operaciones a la ciudad de santa marta donde inicia a administrar fincas productoras de fruta para el mercado de Norteamérica, Europa, y medio oriente. En este año la compañía construye su propia sede administrativa enviando un gran mensaje a la ciudad y sector productivo, el mensaje seria el siguiente ‘ ’ SAB SAS cree en el potencial de la zona bananera y sus ventajas comparativas frente a otros mercados.

1999- La compañía establece alianza estratégica con C.I PROBAN S.A alcanzando el 25% del total de la fruta exportada de Colombia y el 21% restante en el año siguiente.

2009- Se establece alianza con el grupo Tropics constituido por fincas altamente productivas, estableciéndose como empresa líder en la producción y comercialización de banano.

Hoy en día, gran parte de la comercialización internacional del banano está en manos de colombianos. A través de Servicios Administrativos las comercializadoras obtienen el banano de mejor calidad para la exportación, tiene como empresa filial a DOLE y dentro de sus propósitos se encuentran satisfacer al cliente, generar empleo digno, entregar resultados financieros y productivos, cuidar el medio ambiente. Es una empresa comprometida con la mejora continua (realización de cambios necesarios para garantizar el cumplimiento de los propósitos).

Misión

Según la página web oficial de SAB S.A.S (2019):

Somos una empresa líder en la administración de cultivos bananeros, orientados a proporcionar productos y servicios de excelente calidad a nuestros clientes, garantizando la productividad y el control fitosanitario en todos nuestros procesos, ejerciendo prácticas socialmente responsables, siempre regidos bajo políticas de comercio justo.

Contamos con el equipo humano idóneo, con las competencias necesarias para llevar a cabo tareas eficientes, empleando tecnología, insumos e infraestructuras acordes a las exigencias del mercado, generando niveles de producción y calidad deseados.

Visión

De acuerdo a la página web oficial de SAB S.A.S (2019):

Mantener las fincas administradas como un proveedor de Banano confiable, ambientalmente sostenible, fitosanitariamente responsable y socialmente comprometido con la región. Regidos por principios de responsabilidad social empresarial y altos estándares de calidad, con miras a un desarrollo sostenible, respondiendo con flexibilidad y adaptabilidad ante

un entorno cambiante, generando rentabilidad y bienestar tanto para el cliente interno como externo.

Valores

- CONFIANZA
- LEALTAD
- AUSTERIDAD
- RESPONSABILIDAD

Compromiso social

Para el desarrollo de programas sociales, la empresa tiene constituida la FUNDACION SOCIAL, que beneficia a trabajadores de las fincas pertenecientes a la compañía, sus familias y las comunidades del área de influencia del banano en los Departamentos del Magdalena y la Guajira

Logo



Figura 2. Logo organizacional. Servicios administrativos bananeros S.A.S. (2019).
Fuente: <http://sabsas.com/>

Organigrama SAB S.A.S.

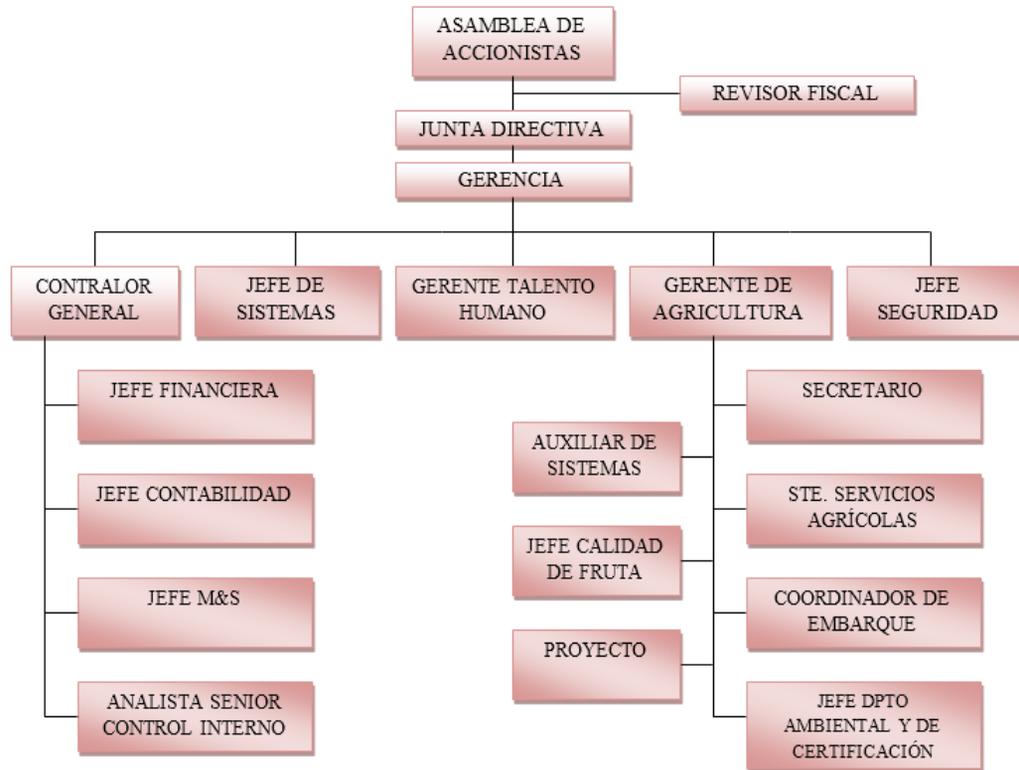


Figura 3. Organigrama.
 Fuente: Archivos propios de Servicios administrativos bananeros S.A.S.

Dependencia Talento Humano

La dependencia de talento humano de la empresa SAB S.A.S se caracteriza por estar en la constante búsqueda del bienestar de todos los empleados de la empresa, con el fin de que se pueda garantizar al máximo la calidad de vida de cada uno de ellos; velando por su salud mental, física y emocional.

Organigrama área talento humano

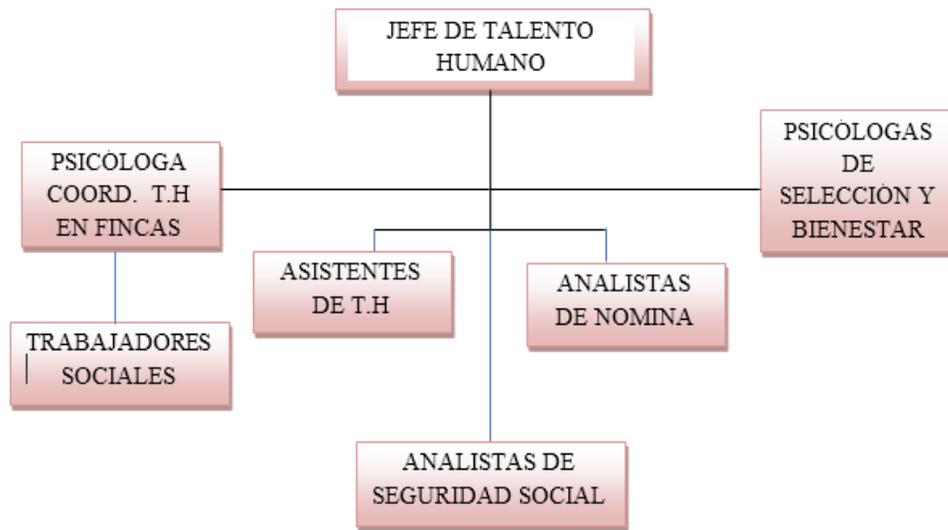


Figura 4. Organigrama área de talento humano

Fuente: Archivos propios de Servicios administrativos bananeros S.A.S.

Política de Beneficios SAB SAS

Bono por Antigüedad: La empresa reconoce al trabajador que cumpla una antigüedad laboral ininterrumpida una bonificación cada trienio cumplido de un salario básico mensual y (05) días hábiles de permiso remunerado.

El pago del bono por antigüedad se reconocerá dentro de los 15 días siguientes al cumplimiento del tiempo al beneficio.

Los días de permiso no son transferibles a un mes diferente al de la fecha en que se genera la novedad.

Bono de Navidad: La empresa reconoce a los trabajadores elegibles una bonificación de mera liberalidad equivalente a catorce (14) días de salario básico, pagadero en el mes de diciembre de cada año.

Auxilio por nacimiento de un hijo: La empresa reconoce al (la) trabajador (a) un auxilio equivalente a **dos (02) SMLMV** por cada hijo nacido o adoptado.

- Con su cónyuge o compañero (a) permanente que se encuentre previamente inscrita en la empresa, EPS y/o caja de compensación familiar como su beneficiario.
- Para reclamar el auxilio, el (la) trabajador (a) debe así solicitarlo por escrito al Departamento de talento humano dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento anexando el registro civil de nacimiento.
- Cuando ambos padres del menor laboren en la empresa, el auxilio económico sólo se reconocerá a uno de ellos.
- Cuando el menor nace sin vida se reconocerá un auxilio por muerte de familiar. Si el menor nace vivo y fallece al poco tiempo se reconocerán los dos auxilios correspondientes.

Dotación Corporativa: La empresa entregará una vez al año, por mera liberalidad a todos los trabajadores un uniforme, cuyo uso será obligatorio para asistir al trabajo, de acuerdo con las disposiciones de uso que extienda la empresa.

Permiso remunerado por cumpleaños del trabajador: La empresa concede un (1) día de permiso remunerado con el salario básico del trabajador, bien sea el día de su cumpleaños u otra fecha posterior dentro de ese mismo mes. Este permiso no es acumulable con otros días de que pueda tener el trabajador ni transferible a un mes diferente al indicado.

Si la fecha de cumpleaños coincide con el último día hábil del mes (30/ 31) el día de permiso remunerado deberá disfrutarse en esa misma fecha y no se trasladará al mes siguiente.

Permiso remunerado por matrimonio: La empresa concede de mera liberalidad **cinco (5) días calendario** de permiso remunerado con el salario básico del trabajador y un bono equivalente a un **(1) SMMLV** al trabajador que vaya a contraer matrimonio.

El trabajador deberá informar con anticipación suficiente y por escrito tanto a su jefe inmediato como al departamento de talento humano esta novedad, indicando la fecha de la misma.

Préstamo educativo condonable: La empresa otorgará anualmente préstamos educativos para beneficiar a los trabajadores elegidos que estén cursando o próximos a cursar sus estudios como validación de bachillerato, diplomado, especialización y maestría. De igual manera se excluye de este beneficio la formación como estudios técnicos, tecnológicos, pregrado y doctorado. La empresa condonará sobre el préstamo para matrícula 50% del valor del semestre o año académico según el caso.

Dotación Deportiva: La empresa entrega al inicio del campeonato interno de cualquier disciplina una dotación deportiva, previa presentación del reglamento y el calendario del campeonato al departamento de talento humano de la empresa por parte del comité de deportes. Sólo se entregará (01) uniforme al año por trabajador participante, sin importar que se inscriba en otra disciplina deportiva. Igualmente se dotará a las Selecciones de disciplinas deportivas que representen a la empresa en torneos empresariales y/o gremiales, incluye valor de inscripción y arbitrajes.

Auxilio Muerte de un familiar: En caso de fallecimiento de un familiar del trabajador, la empresa reconoce un auxilio equivalente a **dos (02) SMLMV**. El auxilio aplica por el fallecimiento de los siguientes familiares **Padres, hijos propios o adoptados, hermanos cónyuges o compañero(a) permanente.**

Bono por jubilación: La empresa reconoce una bonificación de mera liberalidad a los trabajadores que, estando al servicio de la empresa, obtengan el reconocimiento de la pensión de jubilación y sean incluidos en la nómina de pensionados de la entidad que corresponda.

- Copia de la resolución que reconoce la pensión de vejez y acreditar que ya les fue pagada la primera mesada pensional.
- El valor de la bonificación a pagar se incluirá dentro de la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

Póliza Médica: La empresa, como un acto de mera liberalidad, incluye al trabajador según listado de cargos que así lo desee y que tenga una antigüedad, mínima de un (1) año de servicios ininterrumpidos, en un plan de salud clásico colectivo, en caso que un trabajador operativo voluntariamente desee acceder a este beneficio, realizara la gestión pertinente para que la aseguradora le efectúe una tarifa preferencial corporativa.

Póliza de vida: La empresa como un acto de mera liberalidad otorga al trabajador un seguro de vida de acuerdo y conforme a su posición jerárquica. El costo total del seguro de vida será asumido por la empresa. Los beneficiarios de este seguro en caso de fallecimiento del trabajador, serán aquellos que se encuentren inscritos ante la aseguradora.

Política vehicular: Los trabajadores con vehículos asignados por la empresa podrán ganar a los 5 años de uso el vehículo, la empresa asigna un nuevo vehículo para uso laboral.

Análisis de resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta aplicada a 100 trabajadores de la empresa Servicios Administrativos Bananeros, con el objetivo de medir el impacto de la actual política de beneficios sobre la productividad en el trabajo.

Áreas o dependencias

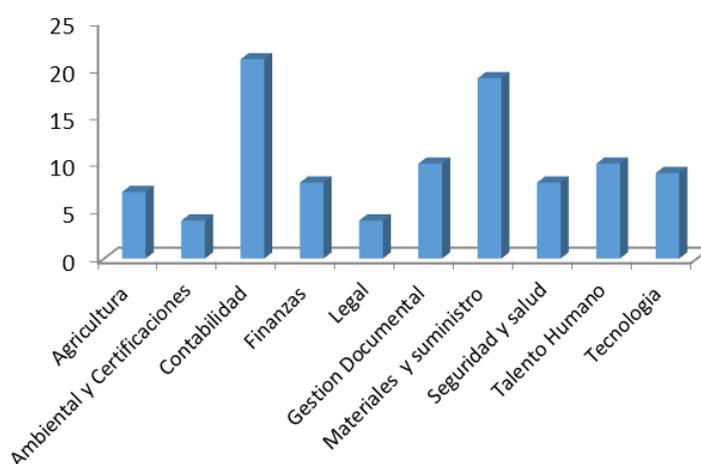


Figura 5. Áreas o dependencias

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1.

Número de personas por área

Áreas	Número de personas
Agricultura	7
Ambiental y Certificaciones	4
Contabilidad	21
Finanzas	8
Legal	4
Gestion Documental	10
Materiales y suministro	19
Seguridad y salud	8
Talento Humano	10
Tecnología	9

Fuente: Elaboración propia.

1. ¿Conoce usted la política de Beneficios de la empresa?

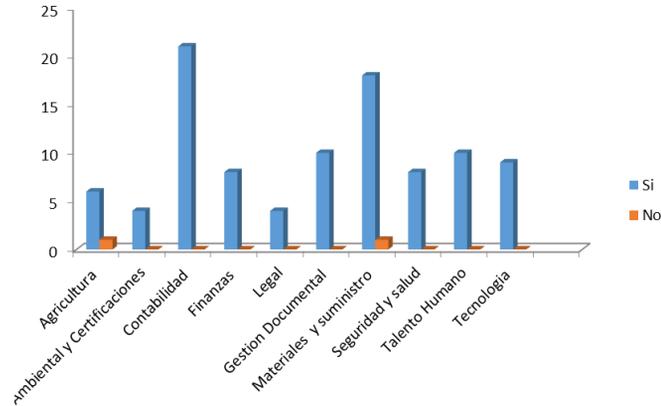


Figura 6. Conocimiento de la política de beneficios.

Fuente: Elaboración propia.

Se encontró que el 98% de los empleados conoce la actual política de beneficios mientras el 2% considera que no la conoce.

En un 100% el personal de áreas como ambiental, contabilidad, finanzas, legal, gestión documental, seguridad y salud en el trabajo, talento humano y tecnología conocen la política mientras que en el área de agricultura y materiales y suministro el 1% no la conoce.

2. ¿Cuál de los siguientes beneficios es más importante para usted?

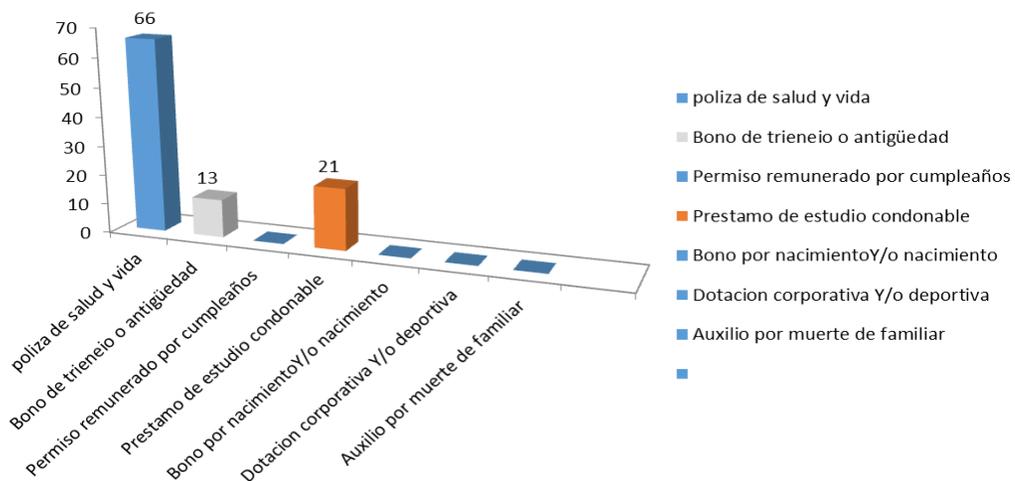


Figura 7. Beneficio que consideran más importante.

Fuente: Elaboración propia.

Para 66% de trabajadores la póliza de salud y vida es el beneficio más importante, para el 21% colaboradores el préstamo de estudio condonable y para el 13% el bono de trienio o antigüedad.

3. ¿Cuán satisfecho está usted con los siguientes beneficios?

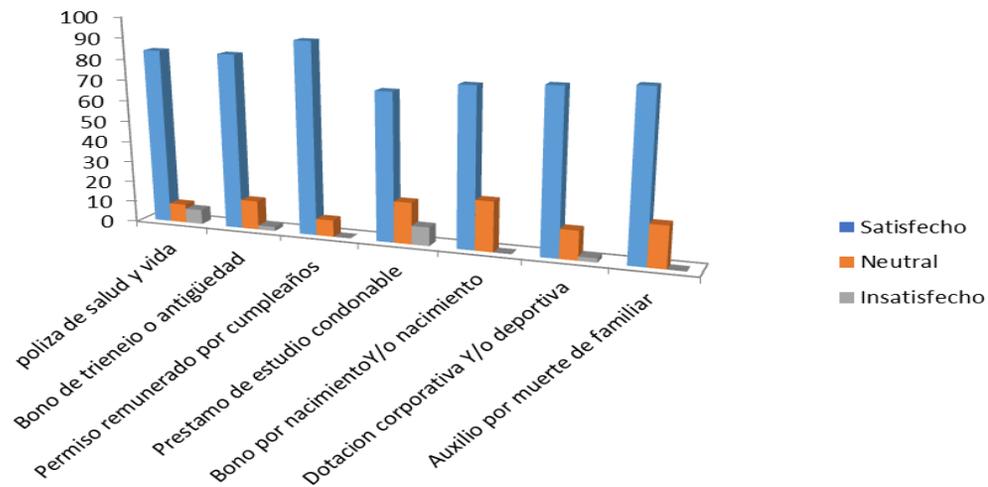


Figura 8. Nivel de satisfacción con los beneficios.

Fuente: Elaboración propia.

En póliza de salud y vida 84 personas manifestaron estar satisfechas, 9 personas neutral, 7 personas insatisfechas, en bono por trienio 84 personas satisfechas, 14 neutral y 2 insatisfechos, en permiso remunerado de cumpleaños 92 personas satisfechas, 8 neutral, en préstamo de estudio condonable 71 trabajadores satisfechos, 20 personas neutral y 9 personas insatisfechas, en bono por matrimonio y/o nacimiento 76 satisfechos y 24 personas insatisfechas, En lo que corresponde a la dotación deportiva y/ corporativa 78 personas satisfechas, 14 neutral, 2 insatisfechas y por ultimo auxilio de muerte por familiar 80 personas satisfechas y 20 neutral.

4. ¿A cuál de los siguientes beneficios usted ha tenido alcance?

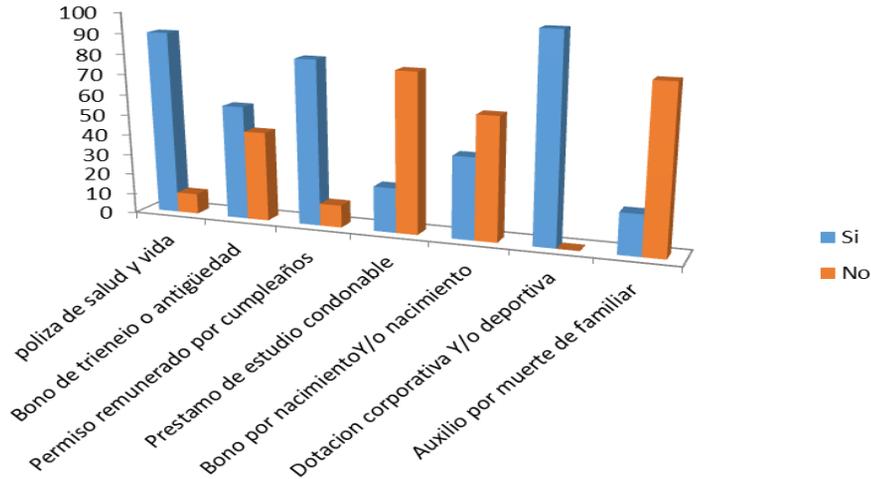


Figura 9. Beneficios a los que han tenido alcance.
 Fuente: Elaboración propia.

Póliza de salud y vida 90 personas han tenido este beneficio, bono de antigüedad 56 personas, permiso remunerado de cumpleaños 81 personas, préstamo de estudio condonable 22 trabajadores, bono por nacimiento y/o nacimiento 40 personas, dotación corporativa y/o deportiva 100 personas y auxilio de muerte de familiar 20 trabajadores.

5. ¿Cómo considera usted nuestros beneficios comparados con los que ofrecen otras compañías?

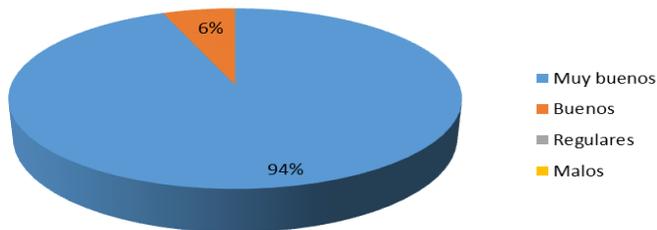


Figura 10. Beneficios que ofrece SAB SAS frente a otras compañías.
 Fuente: Elaboración propia.

94 colaboradores consideran que los beneficios ofrecidos por la compañía son muy buenos, mientras 6 personas consideran que son buenos.

6. ¿Considera que el contar con una política de beneficios aumenta su productividad en el trabajo?

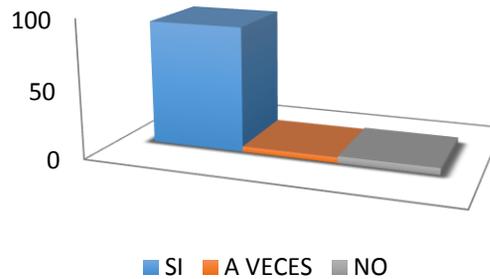


Figura 11. La política de beneficios aumenta o no la productividad en el trabajo.
Fuente: Elaboración propia.

Al indagar sobre si la política de beneficios aumenta su productividad en el trabajo, 91 de 100 de los colaboradores consideran que “sí”, 4 de ellos manifiestan que a veces y 5 de los 100 restantes opinan que no influye en su productividad.

7. ¿Considera que el contar con una política de beneficios aumenta su sentido de pertenencia hacia la organización?

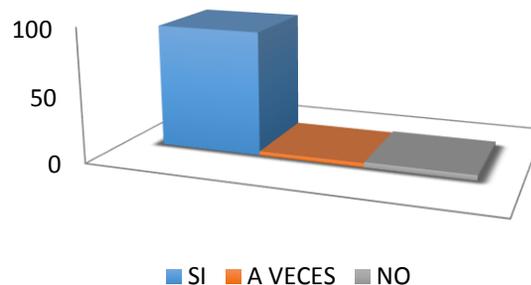


Figura 12. Sentido de pertenencia hacia la organización.
Fuente: Elaboración propia.

Al abordar a los colaboradores, 93 de estos manifestaron que al poder acceder a una política de beneficios aumenta su sentido de pertenencia, mientras 3 de 100 colaboradores a veces lo consideran, en cambio 4 de los 100 consideran que esta política no afecta el nivel de sentido de pertenencia que tienen hacia la empresa.

8 ¿Puede fácilmente acceder a información acerca de los beneficios para empleados y entender todo lo que ellos comprenden y lo que no?

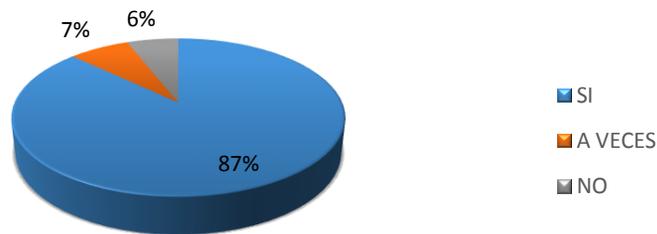


Figura 13. Acceso a información acerca de los beneficios.

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, en cuanto al nivel de disponibilidad acerca de la información concerniente a los beneficios que pueden acceder los colaboradores, el 87% de ellos consideran que pueden acceder fácilmente a la información, el 7% considera que a veces no es tan fácil y el 6% de estos consideran que no es tan fácil acceder a esta.

9. ¿Cree Ud. que los beneficios que recibe mejoran su Calidad de Vida Laboral?

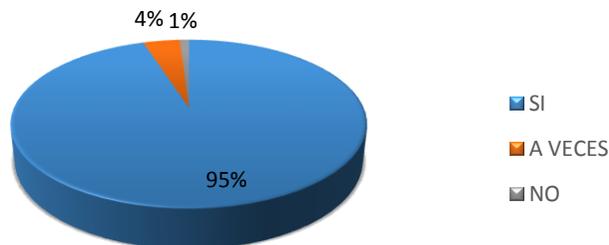


Figura 14. Calidad de vida con el plan de beneficios.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la mejora en la calidad de vida de los colaboradores, consecuencia de los beneficios a los que pueden acceder, el 95% de los colaboradores consideran que si mejoran, el 4% manifiesta que a veces y solo el 1% consideran que no les afecta.

10. ¿Al recibir los beneficios de la presente política usted?

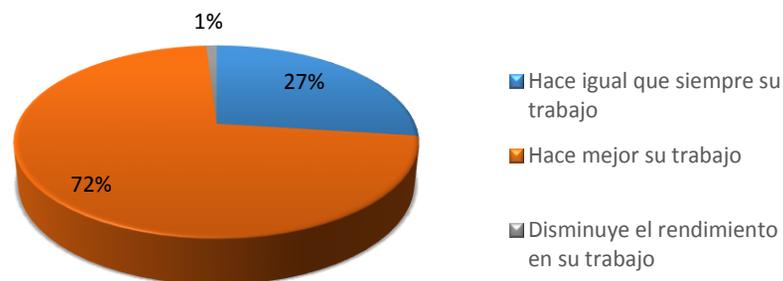


Figura 15. Rendimiento al contar con una política de beneficios.
Fuente: Elaboración propia.

Al cuestionar sobre la visión del rendimiento de los colaboradores frente a su trabajo, al recibir los beneficios, el 72% considera que hace mejor su trabajo, 27% manifiesta hacer igual que siempre su trabajo y solo el 1% cree disminuye el rendimiento en su trabajo.

11. ¿Qué peso cree que tiene la actual política de beneficios a la hora de incrementar la productividad de los empleados?

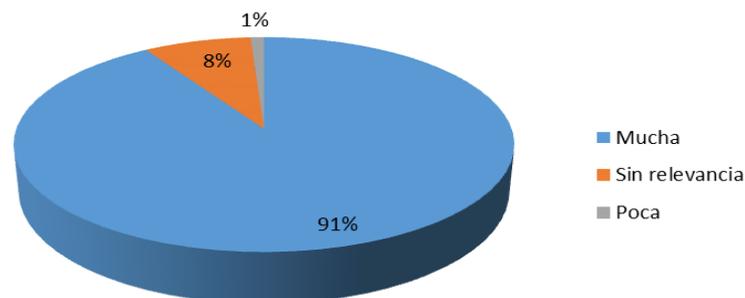


Figura 16. Productividad al contar con una política de beneficios.
Fuente: Elaboración propia.

El 91% de los empleados considera que la presente política de beneficios tiene mucha relevancia a la hora de aumentar la productividad en el trabajo, el 8% considera que no tiene relevancia y el 1% que tiene poca relevancia.

12. ¿Para incentivar la productividad en el trabajo ¿Que peso cree que tienen los siguientes beneficios?

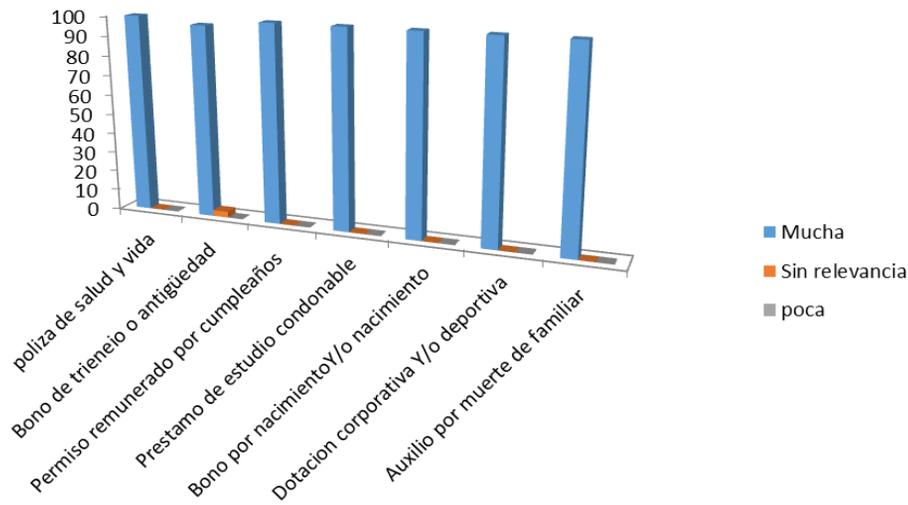


Figura 17. Política de beneficios como incentivo.
Fuente: Elaboración propia.

En promedio 100 trabajadores consideran que la póliza de salud y vida incentivan la productividad en el trabajo, 90 trabajadores consideran que el bono de antigüedad aumenta la productividad mientras un promedio de 10 trabajadores consideran que este bono tiene ninguna relevancia, el 100% de los trabajadores consideran que permiso por cumpleaños, préstamo de estudio condonable, bono por nacimiento, dotación deportiva y auxilio por muerte de familiar aumenta su productividad en el trabajo.

13¿En el último año su área o dependencia ha logrado?

Agricultura

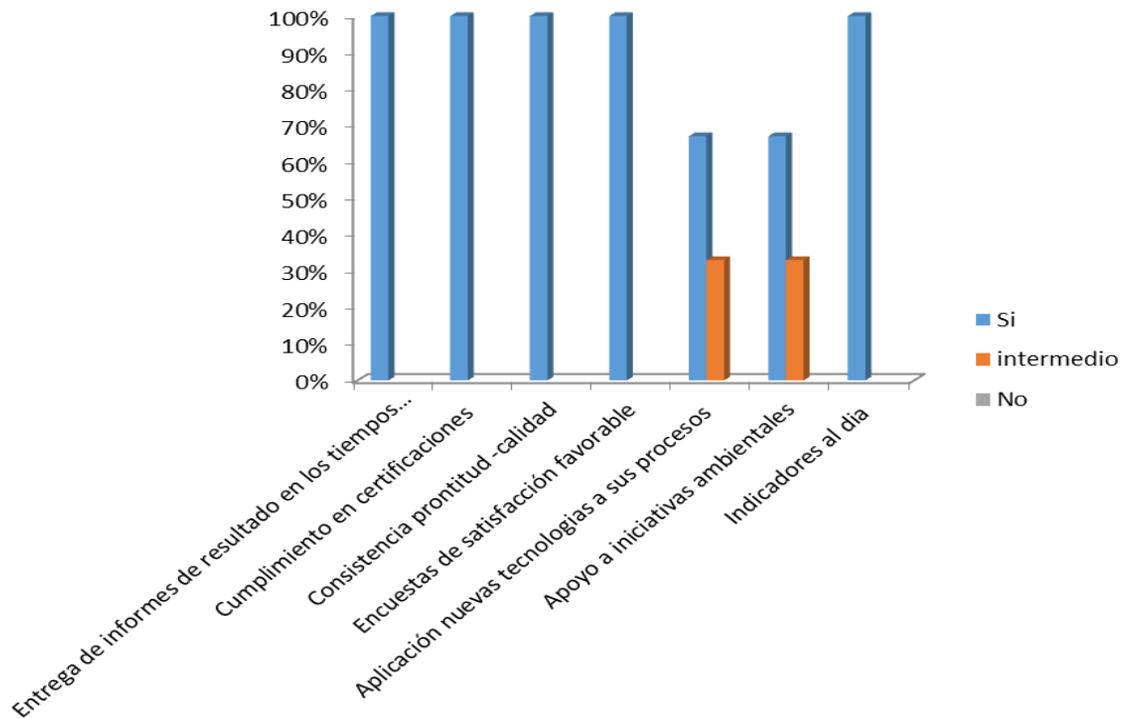


Figura 18. Cumplimientos indicadores Agricultura.

Fuente: Elaboración propia.

En un 100 % del área de agricultura logro la entrega de informes de resultados en los tiempos establecidos, el cumplimiento en certificaciones, consistencia entre prontitud - calidad, encuestas de satisfacción favorables e indicadores al día; el 67% logro la aplicación de nuevas tecnologías a sus procesos mientras el 33% lo logro medianamente y el 67% logro apoyo en iniciativas ambientales dentro de la compañía mientras el 33% lo logro medianamente.

Contabilidad

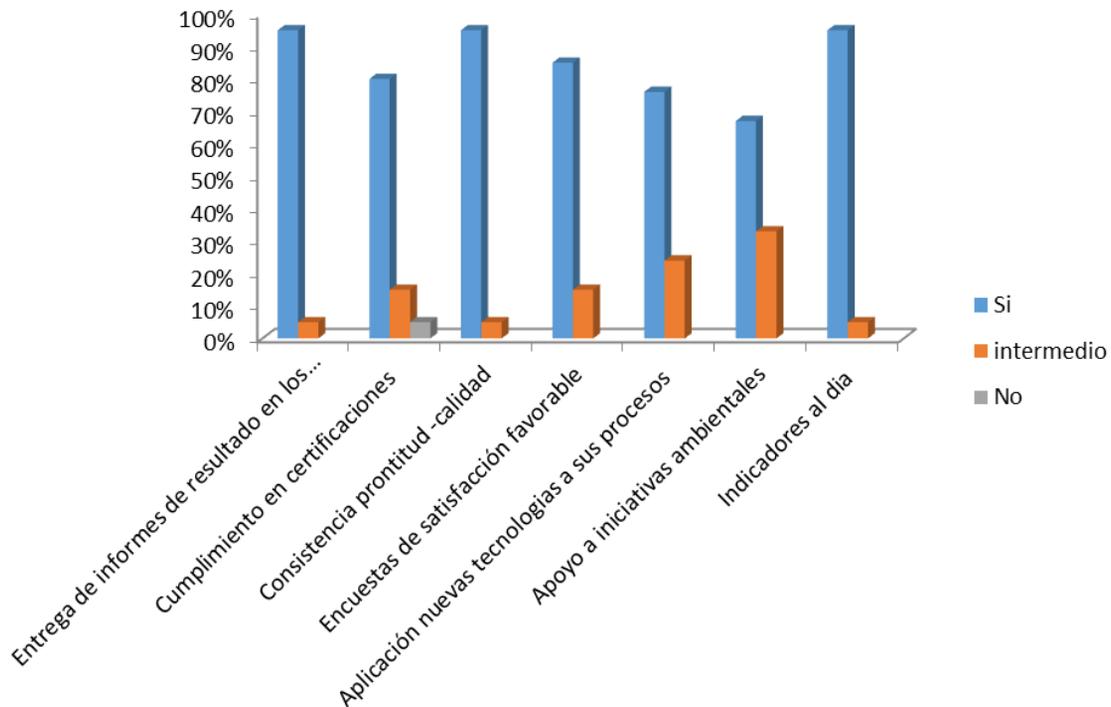


Figura 19. Cumplimientos indicadores Contabilidad.

Fuente: Elaboración propia

En un 95% del área de contabilidad logró la entrega de informes de resultados en los tiempos establecidos, consistencia entre prontitud - calidad, indicadores al día, mientras el 5% los logró medianamente el 80% logró cumplimiento en certificaciones, el 15% medianamente y un 5% no cumplió este indicador, el 85% logró encuestas de satisfacción favorable, mientras el 15% lo logró medianamente, el 76% logró la aplicación de nuevas tecnología a sus procesos mientras el 24% lo logró medianamente y el 67% logró apoyo en iniciativas ambientales dentro de la compañía mientras el 33% lo logró medianamente.

Ambiental y Certificaciones

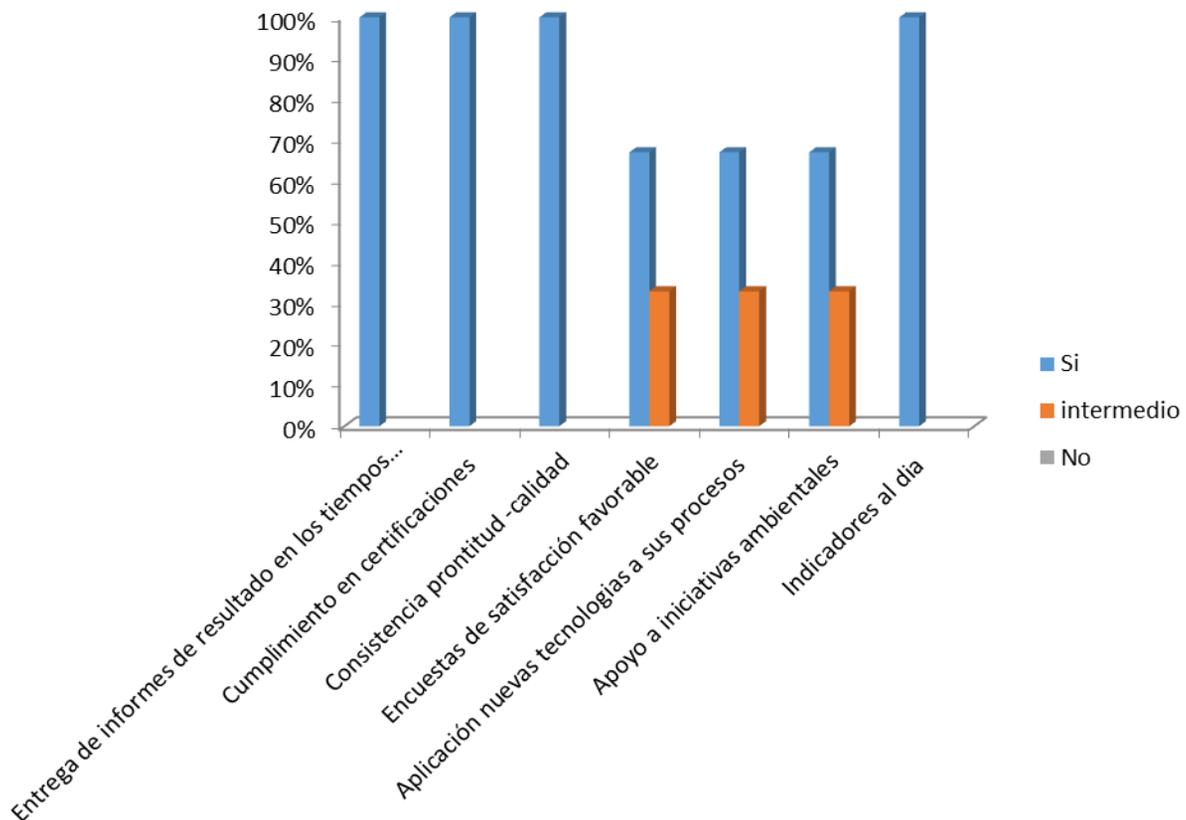


Figura 20. Cumplimientos indicadores Ambiental y certificaciones.

Fuente: Elaboración propia.

En un 100% el área de ambiental y certificaciones logró la entrega de informes de resultados en los tiempos establecidos, el cumplimiento en certificaciones, consistencia entre prontitud - calidad, indicadores al día; el 67% logró la aplicación de nuevas tecnología a sus procesos mientras el 33% lo logró medianamente, el 67% logró apoyo en iniciativas ambientales dentro de la compañía mientras el 33% lo logró medianamente y el 67% logró encuestas de satisfacción favorables mientras el 33% lo logró de forma intermedia.

Finanzas

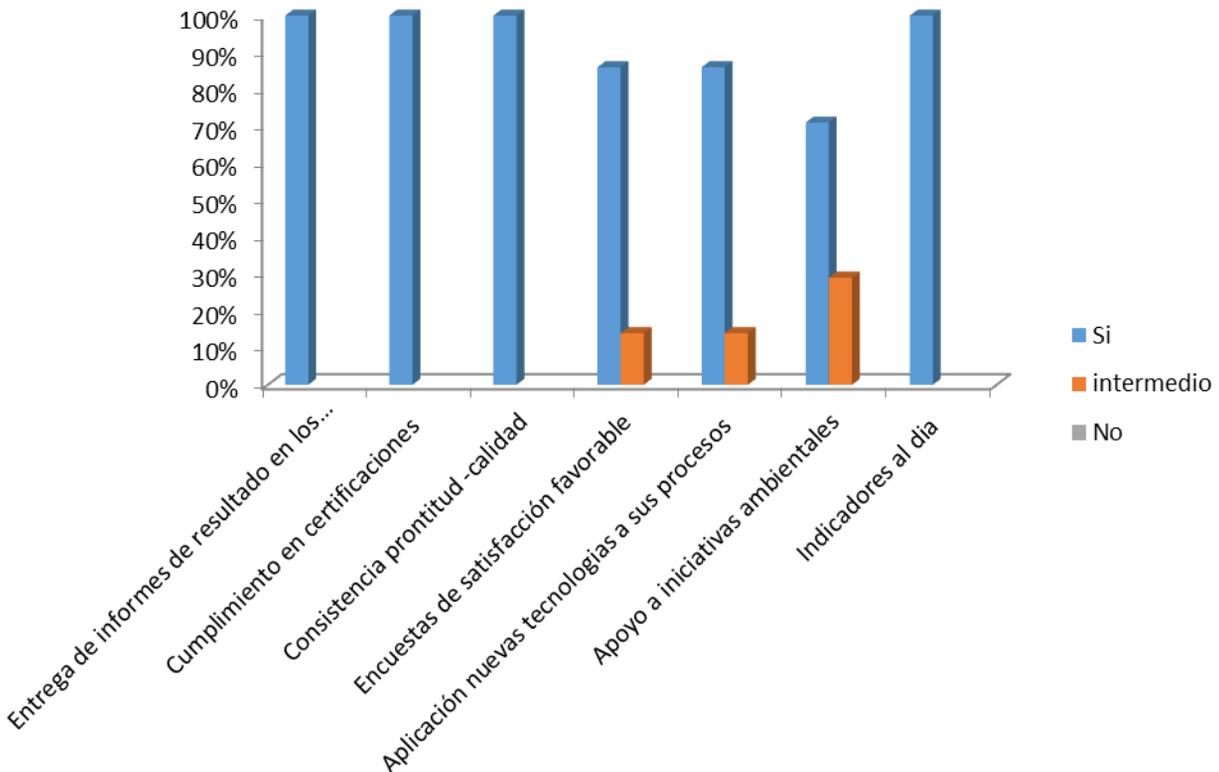


Figura 21 Cumplimientos indicadores Finanzas.

Fuente: Elaboración propia.

En un 100%, el área de finanzas logró la entrega de informes de resultados en los tiempos establecidos, el cumplimiento en certificaciones, consistencia entre prontitud - calidad, indicadores al día. El 86% del área logró la aplicación de nuevas tecnologías a sus procesos, mientras el 14% lo logró medianamente, el 71% logró apoyo en iniciativas ambientales dentro de la compañía mientras el 29 % lo logró medianamente y el 86% logró encuestas de satisfacción favorables mientras el 14% lo logró de forma intermedia.

Gestión Documental

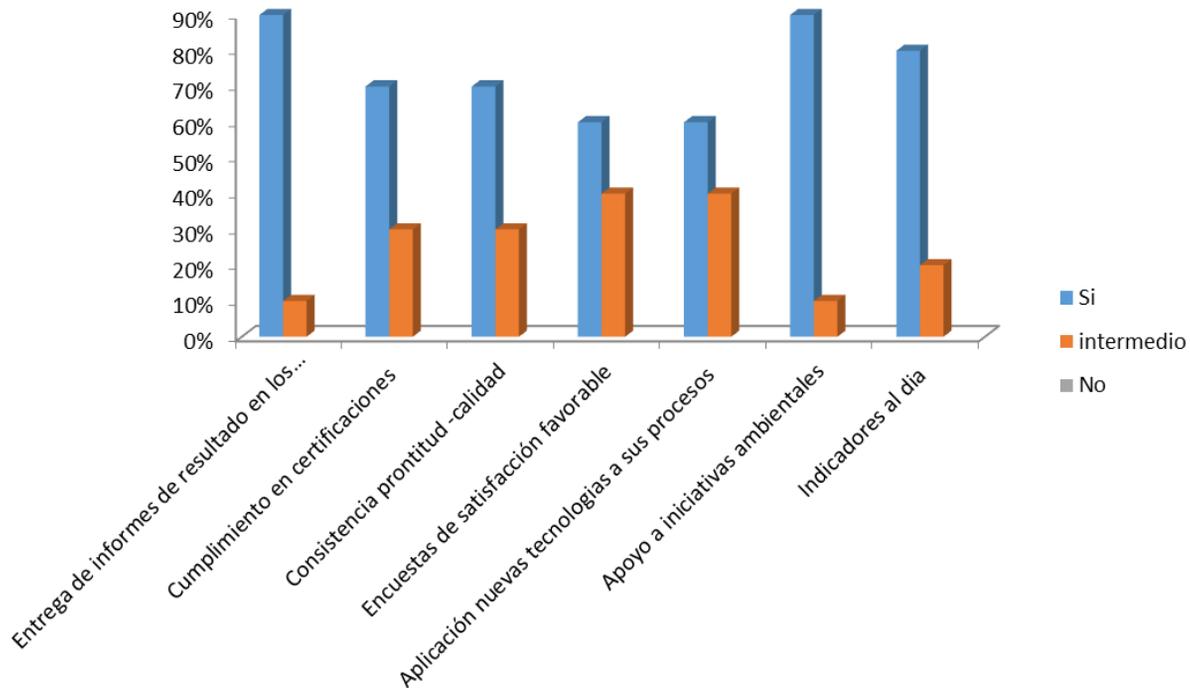


Figura 22 Cumplimientos indicadores Gestión Documental.

Fuente: Elaboración propia.

En un 90 % del área de gestión documental se logró la entrega de informes de resultados en los tiempos establecidos, mientras el 10% lo logró de forma intermedia, el 70% logró el cumplimiento en certificaciones, mientras el 30% lo logró de forma intermedia, el 70% logró consistencia entre prontitud – calidad, mientras el 30% medianamente, el 80% indicadores al día mientras el 20% de forma intermedia, el 60% logró la aplicación de nuevas tecnología a sus procesos mientras el 40% lo logró medianamente, el 90% logró apoyo en iniciativas ambientales dentro de la compañía mientras el 10 % lo logró medianamente y el 86% logró encuestas de satisfacción favorables mientras el 14% lo logró de forma intermedia.

Legal

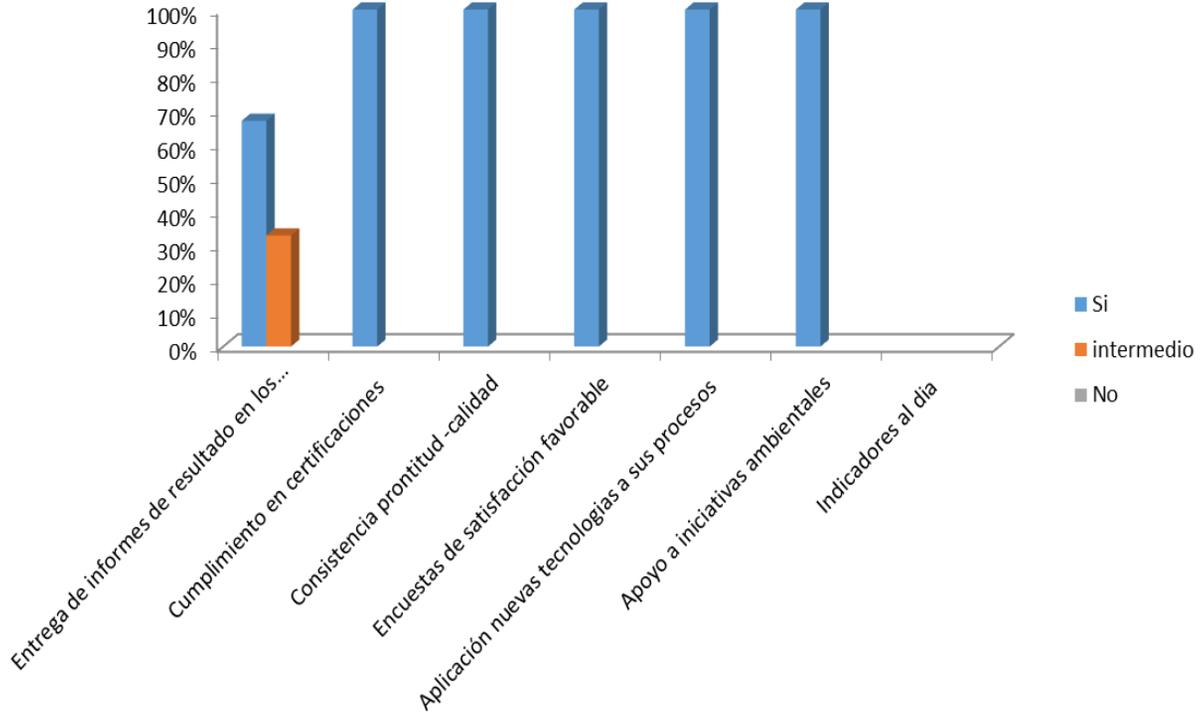


Figura 23 Cumplimiento indicador legal.

Fuente: Elaboración propia.

En un 100 % del área Legal logró el cumplimiento en certificaciones, consistencia entre prontitud - calidad, encuestas de satisfacción favorables e indicadores al día, la aplicación de nuevas tecnologías a sus procesos, logró apoyo en iniciativas ambientales dentro de la compañía mientras el 67% logró la entrega de informes de resultados en los tiempos establecidos y el 33% lo logró de forma intermedia.

Materiales y Suministro

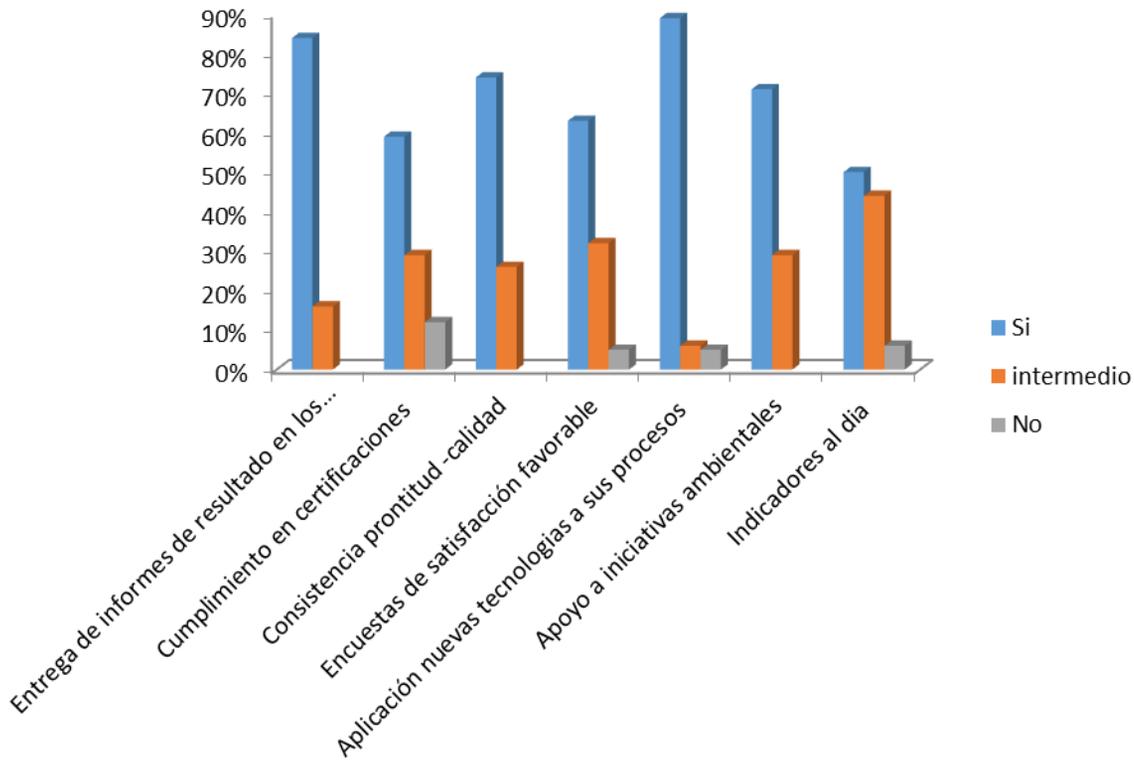


Figura 24 Cumplimiento indicadores materiales & Suministro.

Fuente: Elaboración propia.

En un 84% el área de materiales y suministros logró la entrega de informes de resultados en los tiempos establecidos mientras un 18% lo logró medianamente , un 59% logró el cumplimiento en certificaciones , mientras el 29 % medianamente y el 12% no cumplió este indicador , 74% cumplió el indicador consistencia prontitud calidad mientras el 26% no, el 63% logró encuestas de satisfacción favorable , el 32% de forma intermedia y el 5% no logró este indicador; el 89% logró la aplicación de nuevas tecnologías a los procesos , el 5% de forma intermedia y otro 5% no lo logró , en la aplicación de iniciativas ambientales dentro de la compañía el 71% cumplió ,mientras el 29 % de forma intermedia, el 50% logró indicadores al día , 44% de forma intermedia y el 4% no lo logró.

Seguridad y salud en el trabajo

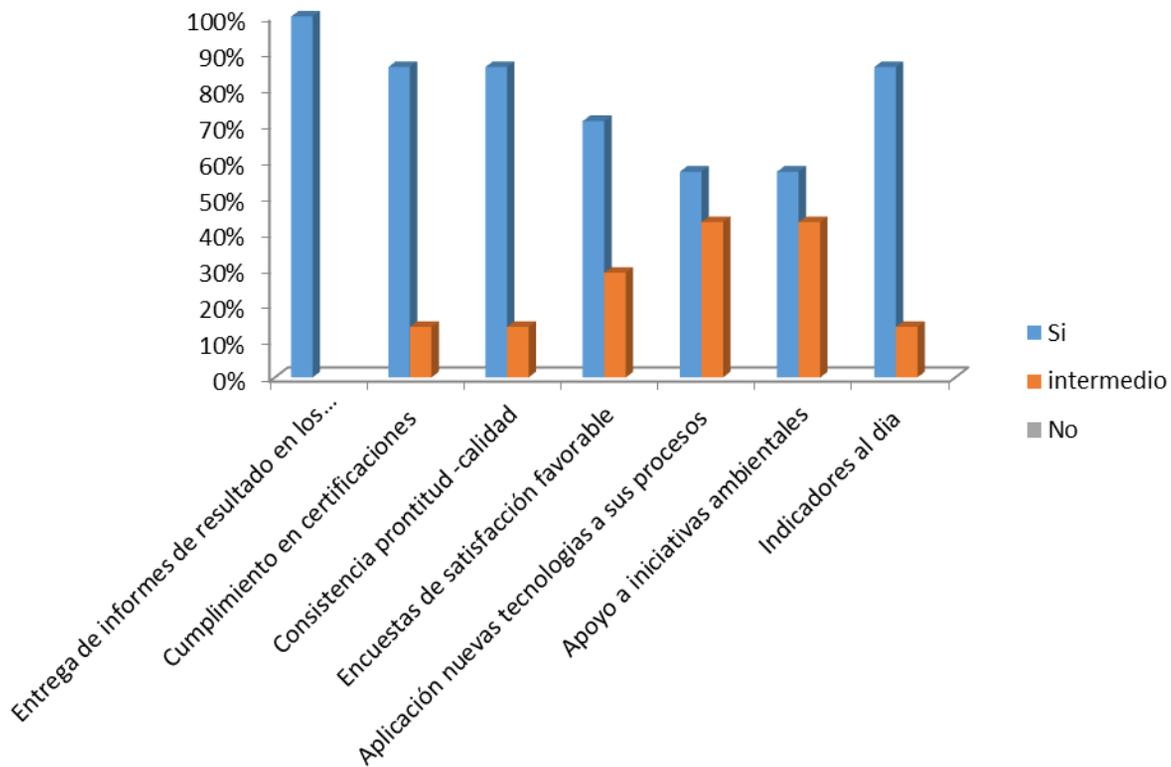


Figura 25 Cumplimientos indicadores Seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

El 100% de los empleados del área de seguridad y salud en el trabajo logró la entrega de informes de resultados en los tiempos establecidos, el 86% logró cumplimiento en certificaciones mientras el 14% de forma intermedia, el 71% logró encuestas favorables mientras el 21% de forma intermedio, el 57% cumplió la aplicación de nuevas tecnologías y aplicación de iniciativas ambientales dentro de la compañía mientras el 43% de forma intermedia y por último el 86% cumplió con indicadores al día , mientras el 14% de forma intermedia.

Talento Humano

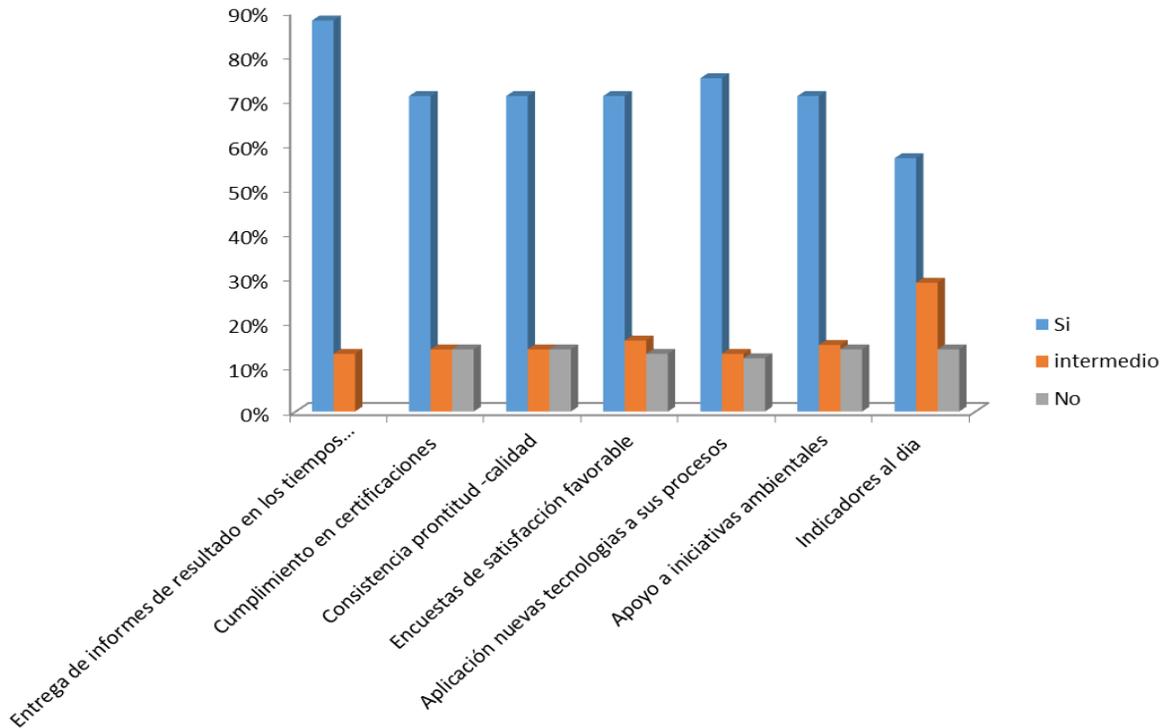


Figura 26 Cumplimientos indicadores Talento Humano.

Fuente: Elaboración propia.

En un 88% el área de Talento Humano logró la entrega de informes de resultados en los tiempos establecidos mientras un 12% no lo logró, un 71% logró el cumplimiento en certificaciones, mientras el 14% medianamente y el 14% no cumplió este indicador, 72% cumplió el indicador consistencia prontitud calidad mientras el 14% de forma intermedia y 14% no, el 71% logró encuestas de satisfacción favorable, el 16% de forma intermedia y el 12% no logró este indicador; el 79% logró la aplicación de nuevas tecnologías a los procesos, el 13% de forma intermedia y otro 13% no lo logró, en la aplicación de iniciativas ambientales dentro de la compañía el 71% cumplió, mientras el 14% de forma intermedia y el 14% no lo logró, el 57% logró indicadores al día, 29% de forma intermedia y el 14% no lo logró.

Tecnología

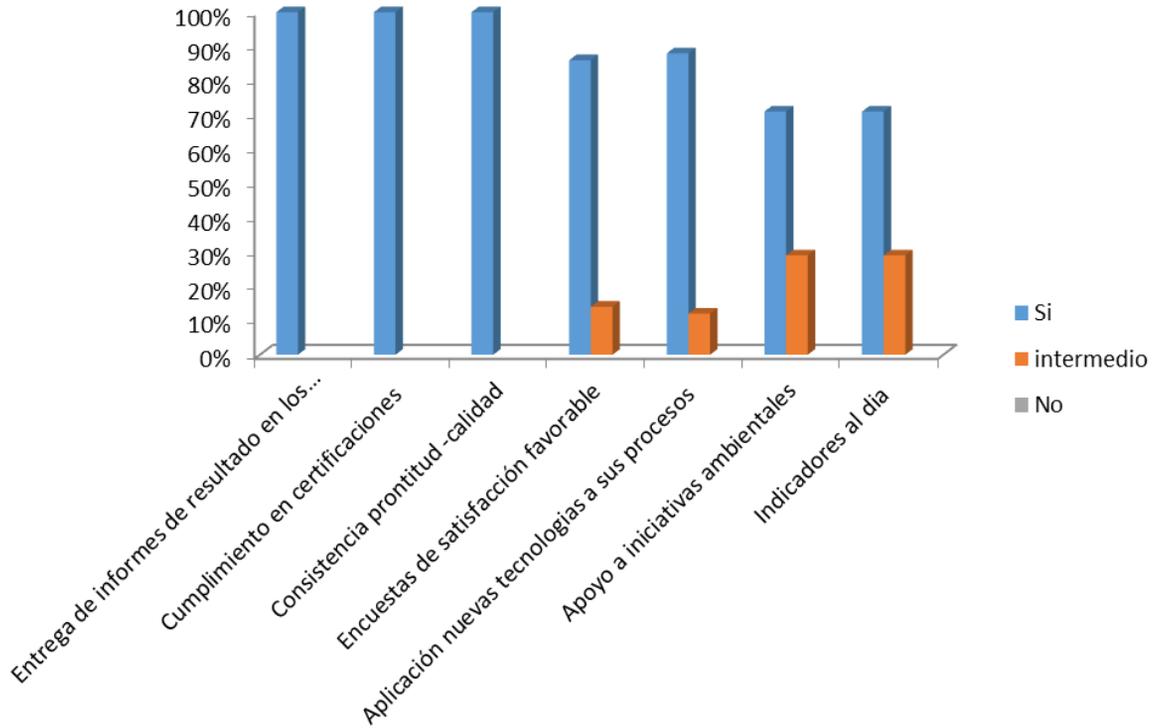


Figura 27 Cumplimientos indicadores Tecnología.

Fuente: Elaboración propia.

En un 100 % del área de tecnología logró la entrega de informes de resultados en los tiempos establecidos, el cumplimiento en certificaciones, consistencia entre prontitud - calidad, el 86% en encuestas de satisfacción favorables mientras 14% de forma intermedia, 88% aplicación de nuevas tecnologías, mientras el 12% de forma intermedia; el 71% logró apoyo en iniciativas ambientales dentro de la compañía e indicadores al día mientras el 29% lo logró medianamente.

14. Además de los presentes beneficios ¿Cuales les gustaría tener?

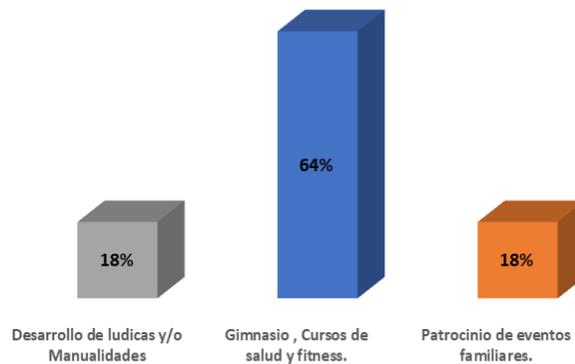


Figura 28 Beneficios que les gustaría tener.

Fuente: Elaboración propia.

El 64% considera que le gustaría tener Gimnasio, cursos de salud y Fitness, un 18 % desarrollo de lúdicas y manualidades y otro 18 % patrocinios de eventos familiares.

Comparación cumplimiento de indicadores 2017 Vs 2018

Así mismo, lo descrito por los resultados obtenidos a partir de las encuestas, se ve reforzado al realizar la comparación de la productividad por área del año 2017, cuando no existía la política de beneficios, frente al año 2018, cuando se implementó la política. se observó lo siguiente:

Peso	Area	2017							TOTAL
		Meta 1	Meta 2	Meta 3	Meta 4	Meta 5	Meta 6	Meta 7	
		Informes a tiempo	Cumplimiento en certificaciones	Consistencia prontitud calidad	Indicadores al dia	Encuestas de satisfaccion favorables	Aplicación nuevas Tecnologías	Iniciativas medioambientales	
10%	contabilidad	10%	13%	10%	10%	10%	10%	10%	73%
10%	materiales & suministros	13%	14%	10%	13%	10%	9%	10%	79%
10%	Agricultura	12%	11%	10%	12%	11%	12%	13%	81%
10%	Tecnología	14%	9%	10%	8%	10%	10%	10%	71%
10%	Seeguridad y salud en el trabajo	14%	8%	10%	14%	13%	10%	10%	79%
10%	Finanzas	13%	10%	11%	14%	10%	10%	10%	78%
10%	Talento Humano	13%	10%	10%	14%	11%	10%	10%	78%
10%	Ambientaly certificaciones	13%	14%	10%	14%	10%	10%	10%	81%
10%	Gestion Documental	13%	8%	12%	14%	14%	14%	13%	88%
10%	Legal	13%	5%	10%	14%	10%	14%	10%	76%
100%	Total Sab sas								

Peso	Area	2018							TOTAL
		Meta 1	Meta 2	Meta 3	Meta 4	Meta 5	Meta 6	Meta 7	
		Informes a tiempo	Cumplimiento en certificaciones	Consistencia prontitud calidad	Indicadores al dia	Encuestas de satisfaccion favorables	Aplicación nuevas Tecnologías	Iniciativas medioambientales	
10%	contabilidad	14%	14%	12%	12%	12%	12%	10%	86%
10%	materiales & suministros	14%	13%	10%	13%	12%	12%	14%	88%
10%	Agricultura	14%	12%	11%	13%	10%	10%	12%	82%
10%	Tecnología	14%	9%	10%	14%	10%	10%	14%	81%
10%	Seeguridad y salud en el trabajo	14%	8%	14%	13%	10%	10%	10%	79%
10%	Finanzas	14%	10%	10%	14%	10%	10%	10%	78%
10%	Talento Humano	14%	10%	10%	14%	10%	10%	12%	80%
10%	Ambientaly certificaciones	14%	13%	10%	14%	13%	13%	10%	87%
10%	Gestion Documental	14%	10%	13%	14%	10%	14%	14%	89%
10%	Legal	14%	5%	10%	14%	10%	14%	14%	81%
100%	Total Sab sas								

Figura 29. Comparación cumplimiento de indicadores 2017 vs 2018

Fuente: Elaboración propia.

- El departamento de contabilidad pasó de un 73% del cumplimiento de sus metas en el 2017 a un 86% en el 2018, superándolo en 12 puntos.
- Materiales y suministros cumplió en un 79% de sus metas en el 2017, superando este porcentaje con un 88% de cumplimiento para el año 2018, 11 puntos más de diferencia.

- El área de agricultura alcanzó un nivel total de cumplimiento del 81% en el 2017, incrementándose en un punto para el 2018 (82%).
- El área tecnológica cumplió con sus objetivos planteados en un nivel del 71% al finalizar el 2017, elevando dicho nivel de cumplimiento al 81% en el 2018, 10 puntos más que el año anterior.
- Seguridad y salud en el trabajo presentó un comportamiento constante, no tuvo mayor variación, sin embargo, se debe destacar el hecho de que en lugar de decrecer se mantuvo (79% para 2017 y 2018).
- El departamento de finanzas logró en un 78% las metas propuestas para el año 2017 manteniéndose constante durante el año 2018.
- El área de talento humano alcanzó una productividad del 78% en el 2017, logrando superarlo en 2 puntos para el año siguiente (80%).
- Ambiental y certificaciones obtuvo un nivel de cumplimiento de metas del 81% para el año 2017, superándolo al año siguiente en 6 puntos, con un 87%.
- Gestión documental alcanzó a incrementar su productividad en un punto, pasando de un 88% en el 2017 a un 89% en el 2018.
- En materia legal se consiguió un nivel de cumplimiento del 76% en el 2017, siendo superado este en 5 puntos para el año 2018 (81%).

De acuerdo al análisis de los resultados, después de realizada la encuesta, se puede observar el impacto generado por la implementación de la política de beneficios de la empresa, una vez más, se demuestra como la satisfacción de las necesidades que aquejan al colaborador dentro de una organización, le genera tranquilidad, motivación y sentido de pertenencia frente a la misma. Por ejemplo, si se analiza en detalle cada interrogante, es claro que la empresa se ha

preocupado por sensibilizar al trabajador de los beneficios a los que puede acceder, dentro de los cuales se encuentra la póliza de salud y vida, bonos por antigüedad, tiempo libre para disfrutar su cumpleaños, entre otros, con el fin de que realicen su labor de la mejor forma posible, aminorando preocupaciones y situaciones que distraen la mente del colaborador.

Es preciso resaltar que para el colaborador es vital tener cubierto los servicios de salud, sobre todo de una mejor calidad que el servicio comúnmente recibido, el cual se sabe en el país no es el más idóneo por diversas problemáticas políticas, sociales y culturales, por ello los colaboradores se preocupan por acceder a un servicio óptimo y oportuno, protegiendo a sus familias y asegurándoles algo de estabilidad con las pólizas de vida adquiridas por algún siniestro que le ocurra al trabajador.

De igual manera, demuestran un elevado nivel de satisfacción derivado de los beneficios que brinda la empresa, siendo algunos más atractivos que otros según los intereses de cada uno, gran parte de los colaboradores han logrado acceder a los beneficios, tienen claro que no cualquier empresa proporciona una política de bienestar tan variada como la implementada en SAB S.A.S, esta abarca un número diverso de factores, enfocados en posibles intereses según el perfil que cada trabajador pueda tener, sin embargo, cabe resaltar que el programa está dirigido a todas las áreas o niveles de la organización, desde el más básico hasta el más alto, pero en su esencia dirigido a ese talento humano generador de valor con el que cuenta la empresa. Por ello, la organización no escatima esfuerzos para brindar mucho más de lo necesario para retener el talento, ya que tal como se evidencia tanto en las encuestas como en los reportes de productividad por área, todos los beneficios los motivan a ser más productivos en cada proceso que desarrollan, contribuyendo integralmente con sus tareas a los objetivos de la organización.

A nivel de productividad, los trabajadores manifestaron sentir ser más productivos después de la aplicación de la política de beneficios, al comparar el cumplimiento de indicadores

de cada una de las áreas se encuentra que el resultado es contundente, en la mayoría de los indicadores, entrega de informes de resultados en los tiempos establecidos, el cumplimiento en certificaciones, consistencia entre prontitud - calidad, encuestas de satisfacción favorables, aplicación de nuevas tecnologías, apoyo en iniciativas ambientales dentro de la compañía e indicadores al día se cumplen, hay algunas áreas que en menor proporción reconocen el no cumplimiento de algunos de ellos pero en términos generales siente que han mejorado luego de la implementación de la reciente política.

Cabe anotar que estos beneficios son recientes y que los colaboradores apenas a partir de finales del 2018 inician a familiarizarse con ellos, también es importante anotar que en la compañía hay colaboradores nuevos que apenas inician a conocer las políticas y demás procesos de la organización. Con la aplicación del instrumento se pudo identificar la motivación que siente el trabajador al sentir que la compañía a la que pertenecen se preocupa por darles más de lo exigido legalmente y el interés porque estos beneficios permanezcan en el tiempo.

Los trabajadores manifestaron que la reciente política de beneficios aumenta su sentido de pertenecía, lo que indica que a través de estas implementaciones se facilita la incorporación y adaptabilidad del trabajador a la plataforma estratégica de la organización, haciendo más fácil la transición de colaborador a colaborador productivo.

Recomendaciones

Después de tener claro el impacto generado por la implementación del programa de bienestar laboral en la empresa SAB SAS, se sugiere a la gerencia de Talento Humano, lo siguiente:

- Realizar seguimiento anual a las políticas de beneficios extra laborales, a través del diseño de cuestionarios que permita medir la satisfacción de los empleados, realizar estadísticas del número de empleados que utiliza los beneficios y cada cuanto hacen uso de estos, además de verificar el cumplimiento de indicadores por áreas en relación con estos beneficios y la satisfacción de los colaboradores. De esta manera, se determina la relevancia de la política y se garantiza que atienda a las reales necesidades de los colaboradores.
- El programa de bienestar laboral implementado para todos los colaboradores de la empresa debe ser constantemente socializado y retroalimentado para comprometer al personal a que se cumpla y participe de todas las actividades propuestas. Se sugiere realizar un comité de comunicaciones y bienestar, conformado por trabajadores de la parte administrativa y operativa, que vigilen el funcionamiento de las políticas y programas, estos deberán cumplir con reuniones trimestrales con los colaboradores de forma y mantenerlos actualizados, recoger inquietudes y sugerencias y llevar un informe a la gerencia para revisión y proponer mejoras.
- El área de gestión humana debe involucrar dentro de las evaluaciones de desempeño aspectos relacionados al bienestar laboral midiendo de esta manera si se está utilizando y si está generando el impacto esperado por parte de la gerencia, así mismo si está logrando cambios positivos en cuanto a productividad y disminución de rotación de personal.

- Realizar indagaciones pertinentes para saber las causas que determinan el retiro de los trabajadores, puesto que, resulta determinante si las políticas de bienestar implementadas aportan a la disminución de personal o si logran hacerlos más productivos.
- Indagar en las áreas que arrojaron resultados sin ningún incremento o cambio entre un año y otro, si fue debido a desconocimiento de la política, desinterés, falta de tiempo. En fin, tomar medidas y corregir.
- Propender para que todo el personal se interese en realizar un plan de carrera que le permita enriquecer sus conocimientos, haciendo uso del programa de bienestar y aportando a la organización toda su capacidad laboral de forma motivada, logrando alcanzar las metas determinadas por la organización SAB SAS. Esto se puede lograr al enlazar la estructura salarial de la compañía al mejoramiento de perfiles, logrando que los colaboradores sientan motivación extra por prepararse.
- Se recomienda integrar en los programas de inducción y re inducción, la información correspondiente a los beneficios de los empleados y evaluar el grado de conocimiento una vez se les brinde la información, de forma de verificar que hay claridad por parte del trabajador en las políticas de la empresa.
- Aplicar anualmente una escala de compromiso organizacional de forma de determinar si los programas y políticas desarrolladas logran desarrollar en el colaborador sentido de pertenencia, estos resultados deben ser socializados con la totalidad de los colaboradores de la compañía.
- Indagar respecto a beneficios laborales que no acarreen costo monetario, ejemplo, salario emocional y brinde satisfacción a los trabajadores, para enriquecer la actual política, con

el fin de lograr determinar si la compañía podría iniciar a considerarse una empresa feliz y determinar las bases teóricas y estudios correspondientes.

- Por ultimo, determinar protocolos y procedimientos para la entrega de cada beneficio, establecer indicadores para medir retorno de la inversión.

Conclusiones

Esta investigación permitió inferir y demostrar que esta empresa, se encuentra a la vanguardia, actúa enmarcada bajo los preceptos de la administración actual de las personas, en donde no son consideradas un número más, cada integrante es pieza particular y fundamental de un engranaje, en donde cada una de sus habilidades y competencias aplicadas en las actividades desarrolladas, aunando esfuerzos le permita a la compañía generar valor, así mismo propicia la posibilidad de que el colaborador participe, que se tengan en cuenta sus opiniones, con esto el colaborador siente que puede integrar su proyecto de vida con los intereses organizacionales y por ello considera su empleo un gran reto, el cual asume con entusiasmo para desempeñarse cada vez de la mejor manera, porque goza de buenas condiciones y experimenta el bienestar laboral, sintiéndose motivado, impulsado a desarrollar sus actividades en tiempos eficaces, mostrando productividad en el área en la que se desenvuelve.

La empresa no es un ente egoísta, le brinda la oportunidad al colaborador de hacer carrera, de crecer profesionalmente a la vez que aporta ese conocimiento a la compañía, que aunque si bien es cierto no está garantizada la estadía de por vida de ese colaborador, de una u otra forma aporta a la mejora de procesos, al buen funcionamiento del sistema, por eso es importante que las organizaciones sean conscientes y cambien el paradigma de considerar la educación y el entrenamiento de sus colaboradores como un gasto.

Es así que, podría afirmarse que el impacto que tuvo el programa de bienestar laboral en la empresa SAB S.A.S. fue muy bien valorado y más aún, calificando de forma positiva las condiciones físicas laborales, pudiendo así mejorar las relaciones personales con los jefes, la satisfacción por las tareas asignadas, el cumplimiento de los acuerdos en aspectos de compensación y beneficios, pero sobre todo el incremento de la productividad en cada una de las

áreas señaladas, por consiguiente el logro de los objetivos y metas planteados por la organización.

Se resalta la importancia de la implementación de un programa de bienestar laboral primordialmente por todos los beneficios que conlleva. Es decir, contribuye a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, así también, reduce la rotación de personal y los niveles de ausentismo, mejorando el clima organizacional, facilitando la retención de personal y por ende convierte a la empresa en un lugar atractivo para los talentos del mercado externo, quienes están dispuestos a dar lo mejor de sí donde sean realmente valorados, si quieren lo mejor, en la misma proporción deben ofrecer y por consiguiente lo anterior se ve reflejado en el aumento de la productividad, en la fidelización y lealtad de los colaboradores.

Actualmente, las personas pasan el mayor tiempo de su día en el trabajo, se convierte en su segundo hogar, esa es una de las razones por las que el salario no es la única motivación, las personas buscan un lugar en donde se les reconozca, un lugar donde puedan participar y crear un vínculo de carácter emocional que les genere un sentido de pertenencia tan fuerte que sea difícil de igualar, por lo que es importante mantener una comunicación cercana y constante entre las dos partes, que brinde seguridad, confianza, sinergia y un buen clima laboral.

Referencias

- Administracion de Recursos humanos, l. a. (s.f.). (U. d. ESPE, Ed.)
- Ardila, R. (2003). Calidad de Vida: Una definicion integradora, Universidad Nacional de Colombia. (F. U. Lorenz, Ed.) *Revista Latinoamericana de Psicologia*, XXXV(2), 161-164. doi:0120-0534
- Calderon hernandez, G., Murillo Galvis, S., & Torres Narvaez, K. (Enero-Junio de 2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. (P. U. JAVERIANA, Ed.) *Revista Cientifica Javeriana*, XVI(25), 109-137.
- Campo Ramirez, J., Ramirez Roldan, A., Ascensio vargas, A., & Zapata Cardona, L. (2016). Importancia de la planeacion estrategica en las areas de gestion humana de las organizaciones. *Revista Fundacion Universitaria Luis Amigo*,, 116-122.
- Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (s.f.). *Administracion de Recursos humanos, La Arquitectura Estrategica de las Organizaciones*. Ecuador: Comision Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). Mexico: MacGrawHill.
- Encuesta Gallup sobre impacto del compromiso de los empleados, e. d. (s.f.). Obtenido de <http://www.circuloeconomiaalicante.com/blog/el-compromiso-de-los-empleados-el-desarrollo-profesional-8/>
- Estudio de compensacion total 2019: Beneficios, politicas y estructura salarial*. (19 de octubre de 2018). Obtenido de Gestionhumana.com; Derechos reservados de Human Factor consulting:
<http://www.gestionhumana.com.ezproxy.utadeo.edu.co:2048/gh4/banconocimiento/M/me>

memorias estudios de compensacion total 2019/memorias estudios de compensacion total 2019.asp

IMF Business School. (2019). Obtenido de IMF Business School: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/>

Laca Arrocena, F., Calderon Mafud, J. L., & Pando Moreno, M. (enero-junio de 2017). La Autoeficacia como mediador entre el estres laboral y el bienestar. *Psicologia y Salud*, XXVII(1), 71-78.

Nieto, M. A. (26 de febrero de 2019). *gestionhumana.com*. Obtenido de como contemplar una politica de compensacion total; CEO de human factor consulting: <http://www.gestionhumana.com.ezproxy.utadeo.edu.co:2048/gh4/bancoconocimiento/T/taller-estrategias-de-compensacion/>

Orama Viera, A., Santana Lopez, S., & Vergara Barrenechea, A. (2006). El Bienestar Psicologico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista cubana de Salud y trabajo*, 34-39.

organizacion internacional del trabajo, P. s. (s.f.). *Ginebra: OIT 2016 ISBN 978-92-2-331167 pag web*. Obtenido de empleo/politicas laborales/empleo juvenil/13.01.3: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---inst/documents/publication/wcms_538064-

Piñeros Henao, D. (2011). *Trabajo de Grado: Empresas exitosas e innovadoras a partir de una politica de bienestar* .

Porras Rojas, K., & Gomez martinez, A. (agosto de 2012). *Trabajo de grado Diseño Programa de Bienestar laboral*. Obtenido de Autorizada publicacion Biblioteca General Universidad Jorge tadeo lozano.

Quintero Angarita, J. (s.f.). *Teorias de las Necesidades de Maslow*. Obtenido de Disponible en <http://doctorado.josequintero.net> y en <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com>.

Rodriguez M, A., Paz, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (Mayo-Agosto de 2011). Clima y Satisfaccion Laboral como predictores del desempeño. *Salud y Sociedad, II(2)*, 219-234.

Rosillo, Y., Vasquez, R., & Marrero, C. (s.f.). La satisfaccion Laboraal. Un acercamiento teorico Metodologico para su estudio.

Salanova, M. (2015). *Gestionhumana.com*. Obtenido de ¿Como crear organizaciones saludables y resilientes?:

<http://www.gestionhumana.com.ezproxy.utadeo.edu.co:2048/gh4/banconocimiento/C/como-crea-organizaciones-saludables-y-resilientes/como-crea-organizaciones-saludables-y-resilientes.asp>

Servicios Administrativos Bananeros S.A.S. (30 de Mayo de 2019). *SAB*. Obtenido de <http://sabsas.com/>

Socorro, F. (6 de abril de 2010). *Sentido de pertenencia: ¿Un valor Contradictorio?* Recuperado el Mayo de 2019, de <https://degerencia.com/articulo/sentido-de-pertenencia--un-valor-contradictorio/>

Yeda Cirera, O., Aparecida, E., Elias, V., & Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones. *INVENIO, XV(29)*, 67-80.

Anexos

Anexo 1. Encuesta política de beneficios.

ENCUESTA - POLÍTICA DE BENEFICIOS AL EMPLEADO SAB.

La presente encuesta tiene como finalidad conocer el impacto de la actual política de beneficios de la compañía, por favor responda el cuestionario a conciencia, siendo honesto en sus respuestas. Esta información no será compartida con terceros. Tómese unos minutos para responder no existe calificación negativa o positiva solo deseamos conocer su opinión.

Área o dependencia

Selecciona todos los que correspondan.

- CONTABILIDAD
- MATERIALES & SUMINISTROS
- AGRICULTURA
- TECNOLOGIA
- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- FINANZAS
- TALENTO HUMANO

¿Conoce usted la política de beneficio de la empresa?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

¿Cuál de los siguientes beneficios es el más importante para usted?

Marca solo un óvalo.

- Póliza de salud y Vida
- Bono por trienio o antigüedad permiso remunerado por cumpleaños
- Prestamos de estudio condonables
- Bono por matrimonio Y/o Nacimiento de hijos
- Dotación corporativa y/o deportiva.
- Auxilio Muerte de familiar

¿Cuán satisfecho está usted con los siguientes beneficios?
Marca solo un óvalo por fila.

	Satisfecho	neutral	insatisfecho
Póliza de salud y Vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bono por trienio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Permiso remunerado por Cumpleaños	<input type="radio"/>		
Préstamo de estudio condonable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bono por matrimonio y/o Nacimiento	<input type="radio"/>		
Dotación corporativa y/o deportiva	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Auxilio por muerte de Familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿A cuál de los siguientes beneficios usted ha tenido alcance?

Selecciona todos los que correspondan.

- Póliza de salud y Vida
- Bono por trienio
- Permiso remunerado por cumpleaños
- Préstamo de estudio condonable Bono
- por Nacimiento y/o Matrimonio
- Dotación Corporativa y/o deportiva
- Auxilio por muerte de familiar

¿Cómo considera usted nuestros beneficios para empleados comparado con los que ofrecen otras compañías?

Marca solo un óvalo.

- Muy Buenos
- Buenos
- Regulares
- Malos

¿Considera que el contar con una política de beneficios aumenta su productividad en el trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Si
- A veces No
-

¿Considera que el contar con una política de beneficios aumenta su sentido de pertenencia hacia la organización?

Marca solo un óvalo.

- Si
- A veces No
-

¿Puede fácilmente acceder a información acerca de los beneficios para empleados y entender todo lo que ellos comprenden y lo que no?

Marca solo un óvalo.

- Si A veces
- No
-

¿Cree Ud. que los beneficios que recibe mejoran su Calidad de Vida Laboral?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- A veces

¿Al recibir los beneficios de la presente política usted?

Marca solo un óvalo.

- Hace igual que siempre su trabajo
- Hace mejor su trabajo
- Disminuye el rendimiento en su trabajo

¿Qué peso cree que tiene la política de beneficios a la hora de incrementar la productividad en los empleados?

Marca solo un óvalo.

- Mucha
- Poca
- Sin relevancia

Para incentivar la productividad del trabajador ¿qué efectividad cree que tiene los siguientes beneficios?

Marca solo un óvalo por fila.

	Mucha	Poca	Sin relevancia
Póliza de salud y vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bono por trienio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Permiso remunerado por Cumpleaños	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préstamo de estudio condonable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bono por matrimonio y/o Nacimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dotación corporativa y/o deportiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auxilio por muerte de familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

En el último año su área o dependencia ha logrado:

Marca solo un óvalo por fila.

	Si	Intermedio	No
Entrega de informes de resultado en los tiempos Establecidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumplimiento en certificaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consistencia prontitud -calidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No sanciones tributarias o de Incumplimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ejecución de proyecto o iniciativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indicadores al día	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Encuestas de satisfacción Favorable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aplicación nuevas tecnologías a sus procesos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoyo a iniciativas ambientales Dentro de la compañía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Además de los presentes beneficios ¿cuáles de los siguientes le gustaría tener?

Marca solo un óvalo.

- Patrocinio de eventos familiares.
- Gimnasio, Cursos de salud y fitness.
- Desarrollo de lúdicas y/o Manualidades
- otra
- Cuál: _____