

BIENESTAR LABORAL MATERIALES INDUSTRIALES DE ANTIOQUIA S.A.S.

Trabajo de Grado

**Simón Andrés Montoya Bolívar
Leidy Johana Martínez Orozco
Diana Carolina Padilla Cardona
Katherine Galeano García**

**Universidad Católica Luis Amigó
Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables
Especialización en Gerencia del Talento Humano
José Antonio López Giraldo
21 de noviembre de 2023**

SITUACIÓN OBJETO DE ESTUDIO (S.O.E.)

Situaciones Objeto de Estudio	DOFA	20/80
Perfiles de Cargo	Oportunidad	80
Bienestar Laboral	Debilidad	20
Inducción	Debilidad	80
Gestión del conocimiento	Oportunidad	80
Salarios	Oportunidad	80

Situación Objeto de estudio: El Impacto del bienestar laboral en la calidad de vida de los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El bienestar laboral se ha convertido en un tema cada vez más importante para las empresas, debido a su contribución en la productividad, la retención de talentos y la satisfacción de los colaboradores. Sin embargo, en muchas organizaciones, aún se subestima su relevancia y se enfoca principalmente en la rentabilidad, dejando de lado el impacto que podrían tener en la calidad de vida de los colaboradores.

Para esto es importante tener en cuenta que las nuevas generaciones buscan empleos de calidad, donde prime su bienestar emocional, mental, físico, social y familiar; dejando en un

segundo plano el factor salarial, que hace algunos años tanto para las empresas como para las personas tenía más importante.

Desde este punto de vista, el bienestar está relacionado con la comodidad y la felicidad del colaborador, y esto se puede ver reflejado en el buen clima organizacional, los incentivos, el desarrollo profesional y/o ocupacional, la cultura organizacional, las relaciones que se establecen en el trabajo, entre otros aspectos específicos que hacen la diferencia y motivan a realizar las tareas asignadas. Hoy en día las empresas deben enfocarse mucho más en la calidad de vida de los colaboradores, con el fin de evitar o disminuir la desmotivación en las personas, el bajo rendimiento, la deserción laboral, el ausentismo, y demás factores que pueden perjudicar la rentabilidad de la empresa.

En el contexto de la empresa Materiales industriales de Antioquia S.A.S., esta es una empresa del sector industrial que se encuentra enfocada en la comercialización de materiales para las empresas industriales, y la cual cuenta con seis colaboradores en diferentes áreas y niveles jerárquicos; se ha logrado identificar la implementación de algunas actividades orientadas hacia el bienestar laboral; no obstante, la ausencia de lineamientos claros y estructurados ha dificultado a los colaboradores reconocer si la empresa verdaderamente desarrolla prácticas de bienestar laboral para ellos, y más adelante esto les podría generar desmotivación e inconformismo; además existe un desconocimiento por parte de la empresa sobre el impacto que dichas prácticas tienen o podrían tener en la calidad de vida de los colaboradores y qué tanto han sido o serían oportunas y efectivas para ellos.

Para optimizar y fortalecer el ambiente laboral, resulta de gran importancia el desarrollar un enfoque integral que incluya estrategias dirigidas al bienestar de los

colaboradores, fomentando así un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, y promoviendo la satisfacción, el compromiso y la productividad en el entorno organizacional.

FORMULACIÓN - PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo el plan de bienestar laboral contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.?

SISTEMATIZACIÓN – PREGUNTAS ESPECÍFICAS

1. ¿Cuáles son las prácticas de bienestar laboral que se han implementado en Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.?
2. ¿Cómo han impactado las prácticas en el bienestar de los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.
3. ¿Cómo el desarrollo integral de los trabajadores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S ha contribuido en la creación de un programa de bienestar laboral?

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La investigación tendrá un enfoque cualitativo, teniendo en cuenta que la investigación cualitativa según Flores, García, Rodríguez (1996) estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales que describen la rutina, las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas.

Este proyecto se enmarca en la categoría de investigación descriptiva, que, según Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1998) se centra en la especificación de propiedades, características y rasgos esenciales de un fenómeno específico. Se propone detallar minuciosamente cómo se manifiestan los fenómenos, situaciones y eventos objeto de este análisis. Al adoptar este enfoque, se busca especificar las propiedades, características y perfiles de las personas, grupos o procesos involucrados en este estudio. A diferencia de investigaciones que buscan establecer relaciones entre variables, el propósito se centra en la recopilación e interpretación independiente o conjunta de información relevante sobre los conceptos que se abordarán.

Se utilizarán técnicas para generar información como son la entrevista con preguntas abiertas donde se podrán recoger hallazgos sobre el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, por otro lado, la metodología SPIRE con la cual se podrá obtener información detallada sobre lo que se ha realizado o implementado de bienestar laboral en la empresa y cómo impacta en la calidad de vida de los colaboradores.

OBJETIVO GENERAL

Diseñar el plan de bienestar laboral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las prácticas de bienestar laboral que se han implementado en Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.

2. Analizar el impacto de las prácticas que han contribuido al bienestar laboral de los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.

3. Promover el desarrollo integral de los trabajadores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S a través de un programa de bienestar laboral.

JUSTIFICACIÓN

El bienestar laboral se ha vuelto un aspecto fundamental tanto para las empresas como para los colaboradores, porque permite aumentar el rendimiento y la productividad de la organización; además posibilita a los empleados disfrutar de un estado de satisfacción, equilibrio y salud en su entorno de trabajo, por lo tanto, resulta relevante investigar el impacto que este tiene en los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S. y si la compañía cuenta con prácticas establecidas de bienestar laboral, además de tener claridad en que se está contribuyendo a una mejor calidad de vida de las personas que allí trabajan. Este trabajo de grado pretende aportar información valiosa para Materiales Industriales de Antioquia S.A.S. y otras empresas interesadas en mejorar el bienestar laboral de sus colaboradores, contribuyendo así al desarrollo de un entorno laboral más saludable y productivo a través de un plan de bienestar que mediante la metodología planteada se entregará a la empresa.

Cabe resaltar que este ha sido un tema que ha tomado gran fuerza hoy en día, ya que las empresas están empezando a comprender que el bienestar de sus colaboradores es esencial para el éxito empresarial a mediano y largo plazo. Además, situaciones como la pandemia del COVID-19 han puesto de manifiesto la importancia del bienestar laboral, ya que muchos colaboradores han experimentado altos niveles de estrés y ansiedad debido a los cambios en el trabajo y la incertidumbre económica.

La investigación se realiza con el propósito de desarrollar un plan de bienestar que contribuya a la calidad de vida de los colaboradores, además de identificar el impacto de dichas prácticas implementadas por Materiales Industriales de Antioquia S.A.S. en sus colaboradores, a fin de identificar los factores que pueden influir y proponer recomendaciones para mejorar la calidad de vida de los mismos.

Los aportes de la investigación podrían incluir la evaluación de la relación entre el bienestar, la satisfacción laboral y la identificación de oportunidades de mejora en el bienestar laboral en la empresa. Estos resultados podrían ser de interés para otras empresas que buscan la mejora de la productividad y el rendimiento, a través de prácticas de bienestar de sus colaboradores.

Los posibles beneficiarios de esta investigación serán los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia SAS, quienes podrán ver mejorada su calidad de vida por medio del bienestar laboral, así como a la empresa misma, la cual se verá reflejada en una mejora en su productividad y rendimiento.

REFERENTE INVESTIGATIVO

#1	Impacto de las prácticas de bienestar laboral en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Colombina S.A.
Autor	Juan David Sánchez Vélez
Año	2020
Universidad	Universidad Pontificia Bolivariana
Escolaridad	Maestría en Desarrollo Humano Organizacional

Resumen
<p>El objetivo de esta investigación es determinar el impacto de las prácticas de bienestar laboral en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Colombina S.A. Se aplicó un cuestionario a una muestra de 150 empleados y se encontró una relación positiva entre las prácticas de bienestar y la satisfacción laboral de los empleados.</p>

#2	Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones
Autor	María Cristina Hidrobo-Diana Nathalie Melo-Angela María Montoya
Año	2021
Universidad	Universidad de Antioquia
Escolaridad	Especialización de la facultad Nacional de Salud Pública
Resumen	
<p>Mediante revisión sistemática se analizaron un total de 60 artículos de los últimos 10 años publicados principalmente en revistas reconocidas internacionalmente, relacionados con el bienestar laboral. Se propone como objetivo principal analizar el bienestar laboral como factor protector del riesgo psicosocial en las organizaciones, para lo cual se aborda una metodología de fuente secundaria. Se evidencia por medio de la revisión llevada a cabo, una tendencia en la prevención del daño y lesiones permanentes a la salud del trabajador, sin embargo, un desarrollo de perspectiva positiva (factores protectores) facilitaría la promoción de la salud mental y favorecería el desarrollo de organizaciones saludables. Se lograron identificar algunos factores protectores presentes en el bienestar laboral que servirían como estrategias para lograr</p>	

dar un enfoque integral en las organizaciones como: la terapia ocupacional, recuperación interna y externa, fomento de la inteligencia emocional y el bienestar psicológico.

#3	El bienestar laboral como una ventaja competitiva en las organizaciones de Colombia
Autor	Luis Valentín Vásquez Martínez
Año	2018
Universidad	Universidad de Antioquia
Escolaridad	Especialización en Psicología Organizacional
Resumen	
<p>El bienestar laboral se ha entendido popularmente como todas aquellas iniciativas que sirven para mejorar las condiciones intra organizacionales de los colaboradores. Por su parte, la ventaja competitiva se ha entendido como el conjunto de características que le permite a las organizaciones ubicarse en una posición de ventaja frente a sus pares en el mercado. En el contexto laboral colombiano donde los colaboradores se enfrentan a la precariedad en la contratación y remuneración, el bienestar se convierte en una fuente de mejoramiento de sus condiciones y a largo plazo en una ventaja competitiva económica y no económica que se ve reflejada en el producto o servicio que la organización ofrece.</p> <p>En este informe se muestra la evolución de los conceptos de bienestar laboral y ventaja competitiva con el fin de establecer como el primero puede derivar en el segundo dentro del contexto organizacional de Colombia. Para alcanzar este objetivo se ha enmarcado la investigación en un enfoque cualitativo hermenéutico-interpretativo, utilizando como</p>	

estrategia la investigación documental para luego utilizar como técnica de selección de información la revisión documental y así generar unidades de análisis de fuentes primarias (leyes que regulan la actividad del bienestar laboral en Colombia y la actividad competitiva organizacional y/o empresarial) y fuentes secundarias (artículos científicos estudiados para el abordaje de los ejes temáticos bienestar laboral y ventaja competitiva) para luego utilizar como técnica el análisis de contenido.

#4	Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral.
Autor	Andrea Estefanía Ramírez Gañan – Daniela Orozco Quintero – Manuel Alfonso Garzón Castrillón
Año	2020
Universidad	Revista Dimensión empresarial vol. 18 – Universidad Autónoma del Caribe
Escolaridad	Magister en administración de desarrollo humano y organizacional.
Resumen	
<p>Este artículo tiene como objetivo establecer la percepción de la felicidad laboral. Se diseñó y validó el instrumento de investigación a través del análisis factorial confirmatorio, el análisis de fiabilidad por medio del coeficiente de homogeneidad, a su vez, se realizó el KMO (Kaiser-Mayer-Olikin). En el estudio de caso se concluye que la variable que explica mejor la felicidad laboral es el bienestar subjetivo. Igualmente, se encontraron diferencias significativas entre los grupos estudiados en las variables bienestar subjetivo y satisfacción laboral, se halló además que el nivel jerárquico operativo percibe mayor felicidad laboral comparada con los otros niveles estudiados y que la variable de mayor impacto en el indicador multifactorial de felicidad es el bienestar subjetivo.</p>	

#5	Cultura organizacional y bienestar laboral.
Autor	Sandra Esmeralda Vanegas Laverde
Año	2018
Universidad	Externado de Colombia
Escolaridad	Maestría en Gestión Social Empresarial
Resumen	
<p>La investigación se desarrolló mediante el análisis del bienestar laboral y su relación con otros factores que influyen en la calidad de vida de los funcionarios que laboran en el servicio de alcantarillado de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá – ESP, grupo ocupacional que, por el desarrollo de su labor, presentan condiciones y características que afectan diferentes dimensiones de su vida. Identificar los componentes más relevantes que interactúan con el bienestar laboral permitió consolidar la propuesta de intervención, el diseño de un modelo de bienestar que se estructuró teniendo en cuenta aspectos de calidad de vida laboral y que tiene como propósito mejorar las condiciones del trabajador en el contexto empresarial.</p>	

#6	Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social
Autor	Martha Patricia Romero Caraballo
Año	2017
Universidad	Revista psicología desde el Caribe vol.34 - Pontificia Universidad Javeriana

Escolaridad	Doctorado
Resumen	
<p>En los estudios realizados por las ciencias sociales acerca del trabajo se encuentra una diversidad de enfoques, metodologías y niveles de análisis desde diversas perspectivas como la económica, histórica, social y psicológica. La evolución del constructo ha ido desde la distinción entre labor y trabajo hasta considerarla como actividad degradante, castigadora o, por el contrario, dignificante, ubicándose en un espacio central en la vida de los individuos. Este artículo de revisión aborda el fenómeno del trabajo desde una perspectiva histórica, ubicando definiciones y la configuración del concepto, desde la época grecorromana hasta la década de los años setenta del siglo XX. Se recalcan condiciones constitutivas de la configuración de significado como son la escala de valores, las circunstancias, el contexto y la socialización con el trabajo. El por qué se trabaja y la importancia de trabajar hacen parte de la configuración del significado del trabajo presentada en esta revisión.</p>	

#7	Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín	
Autor	Ana Lucía Rodríguez Leudo - Vicente Raga Rosaleny	
Año	2019	
Universidad	Universidad de Caldas	
Escolaridad	Maestría	
Resumen		

El presente estudio realiza un análisis cualitativo, cuantitativo y correlacional de la felicidad percibida por los docentes participantes y su relación con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una institución educativa de Medellín. La educación desempeña un papel central en toda sociedad, pero en la actualidad, con las constantes reflexiones en torno a la calidad educativa, la labor de los profesores se ha convertido en un núcleo de interés investigativo. Por ese motivo, nos parece relevante atender al bienestar y felicidad de los docentes dado que el grado de satisfacción que experimenten se reflejará en los procesos de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas. Los instrumentos de recolección son el cuestionario y la entrevista semiestructurada. En el análisis e interpretación del estudio se identificó una relación significativa entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional, que se concreta en las conclusiones.

#8	Bienestar Laboral
Autor	Carlos Felipe Roa Herrera
Año	2019
Universidad	Fundación Universidad de América
Escolaridad	Especialización en Gerencia del Talento Humano
Resumen	
<p>En la actualidad el bienestar laboral se ha convertido en un elemento fundamental de toda organización, ya que permite desarrollar e implementar programas en los que forman parte tanto directivas, jefes de área, subalternos y de más personal correspondiente a la organización ya que ellos son los que conviven y desarrollan sus actividades laborales dentro de la misma.</p>	

La inteligencia emocional establece que cada individuo, particularmente en el campo organizacional y empresarial, evidencia que cada colaborador es un mundo compuesto por virtudes, defectos, problemas y de más estados anímicos que están presentes en la organización y contribuyen al ambiente laboral.

Al lograr un vínculo entre la inteligencia emocional y el bienestar laboral se pueden obtener mejoras productivas, de entorno organizacional y efectivas relaciones durante la jornada entre colaboradores, de tal manera que se desarrolle un entorno favorable para el desarrollo de tareas de alta importancia para la empresa.

#9	Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su género
Autor	Lucía Casado Vázquez
Año	2020
Universidad	Universidad internacional de Andalucía
Escolaridad	Master en Dirección y Gestión de Procesos
Resumen	
<p>La incorporación de la mujer al mundo laboral se ha ido produciendo paulatinamente en las últimas décadas. Esta circunstancia ha traído como consecuencia el análisis de los diferentes factores psicosociales que modulan el bienestar laboral de la mujer y la aparición del síndrome de burnout en este colectivo. El objetivo principal de este trabajo es analizar el bienestar laboral en las mujeres y su influencia en el desarrollo del síndrome de burnout.</p> <p>Se ha llevado a cabo una revisión sistemática de la literatura existente. Los resultados indican que en gran medida las mujeres tienen mayor incidencia en la aparición del Síndrome de burnout que los hombres, todo ello debido principalmente a que las mujeres trabajadoras</p>	

necesitan mantener el equilibrio entre trabajo y vida personal, sin embargo, esta circunstancia no es confirmada en algunas investigaciones en relación con la dimensión de despersonalización.

A partir de los datos presentados, se concluye que en la actualidad la mujer sigue buscando el equilibrio entre su vida laboral y personal, sin embargo, ya hay indicios en que los cambios en las normativas relacionadas con el empleo son favorecedoras de la incorporación de la mujer al trabajo, y que el hombre cada vez quiere estar más presente en rol familia-trabajo.

#10	Relación del Bienestar subjetivo de los colaboradores con su compromiso hacia la organización.	
Autor	Jessica María Guadalupe Fonseca Herrera – Christian Enrique Cruz Torres	
Año	2019	
Universidad	CES Psicología vol. 12 - Universidad de Guanajuato	
Escolaridad	Doctorado en psicología	
Resumen		
<p>El compromiso organizacional (CO) de los colaboradores es entendido como una actitud o estado de ánimo que deriva en comportamientos como la intención de permanecer en la organización, la identificación con sus valores y la percepción de tener una deuda moral con la misma por los beneficios recibidos. Estudios previos muestran que el CO impacta positivamente el bienestar subjetivo de los colaboradores (BS), entendido este último como la evaluación cognitiva y afectiva que hacen las personas de la satisfacción sobre su propia vida. Otros estudios afirman que es el BS el que predice el CO. El objetivo del presente estudio fue especificar la dirección de esta relación, para lo cual se aplicó el Instrumento de Compromiso</p>		

Organizacional para evaluar el CO y el módulo básico del Bienestar Autorreportado (BIARE) para evaluar el BS, a 230 colaboradores de una organización educativa pública de nivel superior en México. Mediante modelos de ecuaciones estructurales se contrastaron las hipótesis de relaciones en uno y otro sentido entre ambas variables con una tercera hipótesis con relaciones recíprocas entre ambas. Se identificó como mejor modelo el que presenta relaciones recíprocas y positivas entre el CO y el BS ($\chi^2=21.16$; $gl=16$; $p=0.172$; $RMR=.043$; $GFI=.976$; $CFI=.991$; $RMSEA=0.03$ [IC 90%= 0.00, 0.07]). Se concluye que un incremento en el CO genera un incremento en el BS de los colaboradores, y la relación positiva entre ambas variables es recíproca. Se discuten las implicaciones de estos resultados para la relación de los colaboradores con su contexto laboral.

#11	Diseño e implementación de un plan de bienestar laboral para la empresa eléctrica Quito en el año 2020	
Autor	Andrés Fabián Jácome Niño – Katy Mishel Sarmiento López-	
Año	2021	
Universidad	Pontificia Universidad Católica del Ecuador	
Escolaridad	Maestría en Psicología con Mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional	
Resumen		
El bienestar laboral está enfocado a mejorar las condiciones de los colaboradores, fortaleciendo su desarrollo tanto personal como profesional de manera holística, con la finalidad de mejorar su calidad de vida laboral y familiar; así como incrementar su motivación, satisfacción y		

eficiencia. La presente investigación consideró la matriz de necesidades y satisfactores propuestas por Max Neef, debido a que permite comprender que la satisfacción de las necesidades puede verse obstaculizada por varios factores que interfieren con el bienestar de las personas, desencadenando en estrés, burnout, insatisfacción, mobbing, entre otros indicadores del bienestar.

#12	Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad.	
Autor	Beatriz Rodríguez Jarabo	
Año	2016	
Universidad	Universidad Miguel Hernández de Elche	
Escolaridad	Doctorado	
Resumen		
<p>El interés por delimitar de forma operacional el significado de la calidad de vida laboral (WLQ) ha generado un abundante repertorio de estudios e investigaciones cuyo cometido ha sido el de tratar de identificar las posibles variables que afectarían a la vida laboral. La mayoría de estudios muestran la importancia que poseen las variables del entorno de trabajo sobre la WLQ, en especial la satisfacción laboral (JS). La falta de integración entre los aspectos personales y los aspectos del medio laboral dificultan conseguir la visión de conjunto y profundizar en la riqueza de matices y significados de la vida laboral. Sin embargo, gran parte de las investigaciones no definen con precisión los conceptos clave, utilizando indistintamente los términos “satisfacción laboral”, y “calidad de vida laboral”, en particular en el caso de los colaboradores de empresas de servicios. Este hecho genera ambigüedad y dificulta la</p>		

posibilidad de replicar muchas de las investigaciones realizadas. Por tanto, es interesante aclarar las relaciones entre JS y WLQ, y las relaciones de ambas con las condiciones de trabajo, en particular las “percibidas” por el trabajador (PWC).

Cuadro hermenéutico

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
Bienestar Laboral Materiales Industriales de Antioquia S.A.S
DESCRIPCIÓN DE LA VIVENCIA
<p>El bienestar laboral se ha convertido en un tema cada vez más importante para las empresas, debido a su contribución en la productividad, la retención de talentos y la satisfacción de los colaboradores.</p> <p>Sin embargo, en muchas organizaciones, aún se subestima su relevancia y se enfoca principalmente en la rentabilidad, dejando de lado el impacto que podrían tener en la calidad de vida de los colaboradores.</p> <p>Para esto es importante tener en cuenta que las nuevas generaciones buscan empleos de calidad, donde prime su bienestar emocional, mental, físico, social y familiar; dejando en un segundo plano el</p>

factor salarial, que hace algunos años tanto para las empresas como para las personas tenía más importante.

Desde este punto de vista, el bienestar está relacionado con la comodidad y la felicidad del colaborador, y esto se puede ver reflejado en el buen clima organizacional, los incentivos, el desarrollo profesional y/o ocupacional, la cultura organizacional, las relaciones que se establecen en el trabajo, entre otros aspectos específicos que hacen la diferencia y motivan a realizar las tareas asignadas. Hoy en día las empresas deben enfocarse mucho más en la calidad de vida de los colaboradores, con el fin de evitar o disminuir la desmotivación en las personas, el bajo rendimiento, la deserción laboral, el ausentismo, y demás factores que pueden perjudicar la rentabilidad de la empresa.

En el contexto de la empresa Materiales industriales de Antioquia S.A.S., una empresa del sector industrial que se encuentra enfocada en la comercialización de materiales para las empresas industriales, y la cual cuenta con cinco colaboradores en diferentes áreas y niveles jerárquicos; se ha logrado identificar la implementación de algunas actividades orientadas hacia el bienestar laboral; no obstante, la ausencia de lineamientos claros y estructurados ha dificultado a los colaboradores reconocer si la empresa verdaderamente desarrolla prácticas de bienestar laboral para ellos, y más adelante esto les podría generar desmotivación e inconformismo; además existe un desconocimiento por parte de la empresa sobre el impacto que dichas prácticas tienen o podrían tener en la calidad de vida de los colaboradores y qué tanto han sido o serían oportunas y efectivas para ellos.

Para optimizar y fortalecer el ambiente laboral, resulta de gran importancia el desarrollar un enfoque integral que incluya prácticas y estrategias dirigidas al bienestar de los colaboradores, fomentando así

un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal, y promoviendo la satisfacción, el compromiso y la productividad en el entorno organizacional.

OBJETO DE ESTUDIO	Bienestar Laboral
CAMPO DE ACCIÓN	Psicología, Administración, Talento Humano
CONJETURA	
HECHOS SORPRENDENTES	<p>Es una compañía nueva, de pocos empleados, realiza actividades de bienestar laboral pero de manera informal (hacen más énfasis es en la celebración de fechas importantes o relevantes), no están formalizadas bajo ningún documento, la compañía tiene tendencia a crecer, por lo cual se ha interesado más en las prácticas de bienestar de los empleados y debe y desea hacer mucho más énfasis en ello porque reconocen que es fundamental para garantizar la permanencia de los mismos y ser atractivos y competitivos en el mercado laboral.</p>

ÍCONOS	
INDICIOS	<p>A los colaboradores se les ha dificultado reconocer si la empresa verdaderamente desarrolla prácticas de bienestar laboral para ellos, y más adelante esto les podría generar desmotivación e inconformismo; además existe un desconocimiento por parte de la empresa sobre el impacto que dichas prácticas tienen o podrían tener en la calidad de vida de los colaboradores y qué tanto han sido o serían oportunas y efectivas para ellos.</p>
SOSPECHAS	<p>Con la investigación en Materiales industriales de Antioquia S.A.S. se podría a partir de lo encontrado mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores, aumentar la productividad de la empresa, brindar al colaborar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y por ende fidelizar y retener a los nuevos y antiguos colaboradores.</p>
OBJETIVOS	
GENERAL	<p>Desarrollar estrategias de bienestar laboral que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.</p>

ESPECÍFICOS	<p>Identificar las prácticas de bienestar laboral que se han implementado en Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.</p> <p>Analizar el impacto de las prácticas de bienestar laboral que han contribuido al bienestar de los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.</p> <p>Promover el desarrollo integral de los trabajadores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S a través de la creación de un programa de bienestar laboral.</p>		
CONCEPTOS			
<ul style="list-style-type: none"> ● Bienestar laboral. ● Prácticas laborales. ● Calidad de vida. ● Satisfacción laboral. 			
EL CÍRCULO DE LA COMPRENSIÓN			
<i>El todo</i>	<i>Las partes</i>	<i>El horizonte del pasado</i>	<i>El horizonte del presente</i>

Bienestar laboral	Bienestar laboral	Nawas, M Mike (1971). El estilo de vida III. Estilos de orientación interpersonal y conclusiones. Felix Requena Santos (2000).	Rosario Ferrer Cascales (2022)
Prácticas laborales	Prácticas	Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1973	Ascorra, P., Cabrera, C., Flores, C., & Jeria, K. (2009).
Calidad de Vida	Calidad de vida	Walton, RE (1973) OMS 1994	Ardila, R., (2003).
Satisfacción Laboral	Satisfacción	Koontz y O'Donell (1995)	Andresen, Domsch & Cascorbi (2007)

MARCO TEÓRICO

Para esta investigación se hace pertinente desarrollar las principales categorías conceptuales que guiarán el proceso, en un primer momento se abordará el concepto de bienestar laboral como eje fundamental, en un segundo momento se desarrollará el tema de prácticas, en tercer lugar, el tema de calidad de vida y en un cuarto momento el tema de satisfacción laboral.

Bienestar Laboral

Calderón, Laca y Pando (2017) plantean que el Bienestar Laboral puede ser una experiencia positiva o negativa que tiene cada individuo en cuanto a su percepción laboral, describen que la satisfacción y bienestar laboral se traduce en que los colaboradores se sientan mejor consigo mismo y con su entorno social y esto favorece de alguna u otra forma el desempeño laboral.

De igual forma, Blanco, Cerdas y García (2021) definen que el clima y bienestar organizacional tiene que ver en mayor parte con las relaciones sociales de la organización, los cuales están fundamentados en la cultura, creencias, valores y el ambiente donde conviven. El clima organizacional influye en el comportamiento de los miembros de la organización, que están ligados a los diferentes factores motivacionales que les brindan; Refieren que en cuanto mayor sea la motivación de los colaboradores mejores condiciones del clima organizacional existirán.

Tal como lo menciona Pulido, Lora y Jiménez (2021) El bienestar laboral influye en varios factores psicosociales, donde uno de ellos es el estrés laboral que según las investigaciones ha influido en el aumento de la tasa de absentismo en las organizaciones debido a que los colaboradores rechazan la relación con sus superiores por falta de motivación y apoyo social. Plantean que en gran medida este es uno de los factores más relevantes causando

absentismo en las organizaciones, gracias a estudios realizados se logró clarificar que entre mejor relación tenga los colaboradores con su jefe inmediato menor es el absentismo laboral.

En relación con lo anterior Díaz y Barra (2017) plantean que la satisfacción o bienestar laboral también van ligadas a las relaciones laborales entre colegas para que se tenga un buen clima laboral, ya que el buen relacionamiento en el lugar de trabajo permite tener una satisfacción con la realización de sus actividades, disminuyendo los cambios irregulares de comportamientos y factores como lo son la falta de dedicación, el desempeño y el absentismo.

También los autores Berrio, Osorio y Díaz (2021) definen que el bienestar laboral es un tema muy importante dentro de la gestión humana en las organizaciones, ya que además de tener una gran influencia en la productividad y eficiencia de los miembros de las compañías, los impactan a nivel personal y profesional. Con sigo el Bienestar laboral emplea unos factores que son importantes para la satisfacción del personal como lo son los estilos de mando y motivaciones, estos factores se pueden medir a través de charlas, grupos de trabajo y encuestas que pueden ayudar a mejorar la calidad del clima organizacional logrando sus objetivos.

Los autores Ramírez, García y García. J, (2019) exponen que para los colaboradores es de gran importancia ser felices en su trabajo, ya que el empleo más que una necesidad se debería convertir en un deseo debido a que se invierte la mayor parte del tiempo en las labores, y para alimentar este sentimiento de felicidad es necesario tener el apoyo de todas las personas que conforman la organización, ya que al tener motivación los colaboradores podrán lograr el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Dicho esto, Cobos. F (2022) plantea de igual forma que las organizaciones de alguna u otra manera se preocupan por sus colaboradores, gracias a que, si pueden suplir las necesidades

que estén al alcance y mantener buenas relaciones interpersonales, podrán ser más productivos y satisfechos con sus labores, tanto así que cumplirán los objetivos de la organización. Por otro lado, el compañerismo es pilar fundamental, ya que si existe un buen clima las labores pueden ser más amenas. Además, el autor plantea que si un integrante o colaborador se siente apreciado o importante para la organización se sentirá motivado y va contribuir al desarrollo productivo y eficaz del equipo de trabajo.

A raíz de la situación de la pandemia Espinoza, Méndez, Rivera y Calderón (2021) mencionan que las personas comenzaron a tener espacios poco dinámicos a diferencia de lo que era su vida cotidiana, a raíz de esto las personas comenzaron a sentirse preocupados y a entrar en incertidumbre por su estado de salud físico y mental; Se pudo identificar además que entre mujeres y hombres se encontró una diferencia la cual reporta que las mujeres han sido más afectadas por tener menor bienestar laboral, una de las razones es porque con sus tareas domésticas se puede duplicar; además tanto los colaboradores como las organizaciones se vieron afectadas en su bienestar emocional por el confinamiento.

En cuanto el ambiente laboral es sin duda de vital importancia el desarrollo humano y el bienestar, como lo plantea Parra, Felli, Saldías, Pinto y Soto, (2020) en las condiciones de trabajo es importante considerar algunos factores físicos y sociales los cuales impactan el normal desarrollo en el lugar de trabajo, por ende en la investigación realizada a algunos de los docentes de enfermería manifiestan que su trabajo en algunas ocasiones suele ser estresante por lo cual su calidad de vida desmejora, infieren en que se debe tener en cuenta la concientización en relación trabajo-salud.

En concordancia con lo anterior Cascales. M, (2022) expresa que en el medio laboral se pueden presentar algunas situaciones las cuales ayudan a que esta insatisfacción de los

colaboradores sea mayor y que su bienestar y salud mental se sienta afectada, comportamientos como ocultar sentimientos, no tener una buena relación con algún cliente o con un superior pueden ser algunas de las situaciones que perturban las emociones y pueden generar agotamiento y sentimientos de insatisfacción.

En la investigación realizada por Quintero y Castro, (2022) se define que el bienestar laboral es algo más que sentirse bien emocionalmente, también es un estado físico que ayuda a la construcción psicosocial, por lo tanto, en las organizaciones existen programas de salud y bienestar con el fin de mejorar las condiciones de vida de los empleados a nivel físico y mental que pretenden mejorar la productividad y además prevenir las enfermedades.

Por otra parte, De Lourdes, Pozos, Colunga, Vázquez y Ávalos, (2017) exponen que con relación al bienestar laboral ha surgido el síndrome de burnout el cual afecta las condiciones físicas y mentales del empleado que tiene como características el cansancio emocional y la falta de realización a nivel laboral considerado como un estrés crónico, debido a que las condiciones laborales a veces pueden alterar la salud, en el estudio realizado a un grupo de odontólogos presenta el padecimiento de este síndrome, ya que su profesión se vuelve estresante pues en algunos casos el manejo de los usuarios se vuelve complicado por la angustia de los tratamientos.

Finalmente en las organizaciones es fundamental el bienestar laboral, buscando que sus colaboradores además de sentirse satisfechos en su lugar de trabajo cuiden su salud física y mental, así como lo plantea Blanco y Dominguez, (2020) al hablar de bienestar laboral indican que una organización saludable ayuda a mantener empleados saludables tanto a nivel físico como mental, expresan además que al presentarse satisfacción surge el empoderamiento, como uno de los pilares fundamentales para el éxito de la organización.

Partiendo de los postulados de los diferentes autores, para la presente investigación se entenderá el bienestar laboral como un estado de armonía y plenitud que experimenta una persona en su entorno de trabajo. Es el equilibrio perfecto entre la satisfacción personal y profesional, donde se fomenta un ambiente saludable, motivador y respetuoso. Se trata de promover un espacio ameno permitiendo que los empleados se sientan valorados, apoyados y reconocidos en su labor. Es un verdadero tesoro que potencia la felicidad y el éxito tanto en el ámbito laboral como en la vida en general.

Calidad de Vida

La Organización Mundial de la Salud en 1994, estableció que: “La calidad de vida es la percepción personal de un individuo de su situación en la vida dentro del contexto cultural, valores en que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, intereses”. Por otra parte, Borrero, Méndez, García y Macías, (2012) definen la calidad de vida como los diferentes factores que contribuyen, de manera principal al bienestar de los seres humanos, al sentido de vida de cada persona en particular y cómo éstos se relacionan entre sí, por lo que se puede decir que la esencia de la calidad de vida es subjetiva.

Para la presente investigación la calidad de vida se entenderá como el aspecto que busca mejorar la experiencia y el bienestar de los empleados en su entorno de trabajo, promoviendo condiciones que favorezcan un equilibrio saludable entre el trabajo y otros aspectos de la vida personal.

Satisfacción laboral

En la actualidad ha tomado mucha importancia la salud mental de los colaboradores en las empresas, y uno de los factores influyentes en este es la satisfacción laboral. Básicamente

define qué tan a gusto se sienten las personas con las actividades que realizan dentro de una organización, donde intervienen factores influyentes a la determinación de este estado emocional y por consiguiente es reflejado en la productividad del empleado para la realización de sus funciones.

Margarita Chiang en su libro *Relaciones entre el clima Organizacional y la satisfacción laboral*, afirma dentro de las diferentes definiciones de satisfacción laboral como la más acertada “*Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona*” Locke (1976). Podríamos relacionarlo con el hecho de que los seres humanos son personas de experiencias, durante el ciclo de la vida son expuestos a aprendizajes y enseñanzas, en semejanza con la vida laboral el cual tiene también un comienzo basado en aprendizaje, una madurez donde se adquiere estabilidad y por último la vejez donde llega la jubilación.

Durante el ciclo laboral y las diferentes experiencias a lo largo de la vida, las necesidades de los colaboradores en las empresas pueden ir cambiando, y haciendo un factor para la satisfacción en el puesto de trabajo, el Profesor Administración Douglas MacGregor de la universidad Massachusetts interpreta que la satisfacción y motivación de las personas dentro de las organizaciones con relación a las necesidades de Maslow, de esta forma es evidente que iniciando con las primeras necesidades de la famosa pirámide, las personas al tener cubiertas necesidades fisiológicas como las alimentación, de seguridad como el empleo y la salud, además del reconocimiento como el éxito, y la autorrealización buscan en el trabajo una remuneración equivalente entre la actividad desarrollada y al horario laboral, para satisfacer esta necesidad principales como estas.

Para esta investigación la satisfacción laboral será concebida como el grado de felicidad o comodidad que experimenta un individuo en relación con su trabajo. Es una medida subjetiva que refleja la percepción y evaluación personal de la experiencia laboral.

ANÁLISIS

La investigación y análisis exhaustivo sobre el bienestar laboral en Materiales Industriales de Antioquia S.A.S. han proporcionado una visión profunda de los factores clave que influyen en la experiencia de los colaboradores. Las conclusiones extraídas de este estudio brindan pautas valiosas para el diseño y la implementación efectiva de un plan de bienestar laboral. En ese sentido, las relaciones sociales y la cultura organizacional son pilares fundamentales del bienestar laboral. Mejorar la calidad de estas interacciones puede tener un impacto positivo en la percepción general del trabajo, así mismo, la conexión entre la satisfacción laboral y el desarrollo humano destaca la importancia de ofrecer oportunidades tangibles para el crecimiento profesional y personal.

Por otro lado, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, junto con la calidad de vida, son aspectos esenciales del bienestar laboral. Integrar prácticas que respalden estos aspectos puede mejorar la satisfacción de los empleados, la evaluación regular de la satisfacción laboral en relación con el desempeño organizacional proporciona una base sólida para la toma de decisiones estratégicas.

En general, durante la realización de las entrevistas los colaboradores se encuentran satisfechos con las prácticas que se han implementado en MINDAN para el desarrollo del bienestar de los empleados, tales como: La flexibilidad horaria y el ambiente familiar.

La preferencia por la flexibilidad horaria indica que los empleados valoran tener cierto control sobre sus horarios de trabajo, esto puede ser positivo ya que la flexibilidad horaria puede ayudar a los empleados a equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales. Además, puede contribuir a una mayor satisfacción laboral al permitirles adaptar su jornada a su ritmo de trabajo más productivo. Esta práctica ha permitido tener un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal, ya que en el caso de las personas a las cuales se les realizó la entrevista tienen hijos o también para aquellos que tienen que hacer un desplazamiento de largas distancias para ir al trabajo.

Un ambiente familiar en el trabajo es un factor clave para el bienestar laboral, ya que crea un sentido de pertenencia y apoyo. Las empresas que promueven un ambiente familiar suelen tener empleados más felices y comprometidos. En el caso de MINDAN, los empleados también valoran el ambiente familiar de la empresa, lo cual les hace sentir que son parte de un equipo.

Materiales Industriales de Antioquia, ha establecido un entorno laboral que promueve activamente el bienestar de sus empleados, evidenciado por la alta satisfacción y la percepción positiva en varias dimensiones de la vida. Las prácticas actuales van más allá de las prácticas convencionales, integrando la flexibilidad, celebraciones y reconocimientos, el ambiente familiar, las oportunidades de crecimiento y las diferentes actividades que se realizan centradas en la salud física y mental de los colaboradores ya que han generado un impacto positivo en la calidad de vida y productividad.

En resumen, las personas entrevistadas consideran que las prácticas de bienestar laboral han tenido un impacto positivo en su calidad de vida en el trabajo, notando un notable mejoramiento en lo emocional y en lo económico.

Sugerencias:

Al hablar de las prácticas que podría mejorar la empresa, las personas entrevistadas consideran la inclusión de actividades de promoción de la salud física y mental, una práctica que debería estar más presente ya que ayuda a prevenir enfermedades y trastornos mentales, en particular, sugieren realizar pausas activas, breves momentos de descanso durante la jornada laboral, programas de meditación o yoga y el acompañamiento a servicios de salud mental.

También se sugiere que se incluyan actividades de integración y actividades grupales ya que permiten la construcción de relaciones cercanas en el lugar de trabajo, también se proponen programas específicos de desarrollo personal y profesional y la atención a necesidades individuales, pues los colaboradores de MINDAN consideran que estas proporcionan una base valiosa para el desarrollo de un plan de bienestar laboral consolidado y la creación de un ambiente aún más saludable y productivo para los empleados de Materiales Industriales de Antioquia.

Cuando los empleados sienten que la empresa confía en su capacidad para realizar su trabajo, experimentan un aumento en la satisfacción laboral. Esta confianza les da un sentimiento de valor y reconocimiento, lo que a su vez contribuye a un ambiente laboral más positivo, permitiendo tengan más autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Esto no sólo empodera a los empleados, sino que también puede llevar a una mayor creatividad y resolución de problemas más efectiva.

En conclusión, el diseño del plan de bienestar laboral para Materiales Industriales de Antioquia S.A.S. debe centrarse en dar continuidad a las prácticas que se han establecido y han sido avaladas y valoradas por los colaboradores, y en la mejora de las relaciones sociales, el

desarrollo humano, el equilibrio trabajo-vida personal y la evaluación continua de la satisfacción laboral. Al implementar estas recomendaciones, la organización puede cultivar un entorno laboral que no solo satisfaga las necesidades de los empleados, sino que también fomente un crecimiento integral y duradero, dicho plan de bienestar estará basado en los hallazgos realizados mediante la metodología SPIRE.

BIENESTAR LABORAL MEDIANTE LA METODOLOGÍA SPIRE

La aplicación de la metodología SPIRE se realizó a seis personas vinculadas a la empresa Materiales Industriales Antioquia S.A.S. en la cual cada una de ellas realizó una valoración de la experiencia personal en cada una de las áreas propuestas y que son importantes para dar a conocer las conclusiones que se evidenciaron en el transcurso de dicho ejercicio. Las áreas evaluadas y que propone la metodología son: Espiritual, física, intelectual, relacional, emocional y un área que se elige por libertad de cada empleado y que, en este caso, por mayoría de personas se eligió el área financiera. Dicho ejercicio arroja la siguiente información:

Experiencia						
	Gerente	Auxiliar Administrativo	Comercial	Conductor	Contador	Auxiliar contable
Espiritual	2	3	3	4	5	3
Física	2	5	4	3	5	2

Experiencia						
	Gerente	Auxiliar Administrativo	Comercial	Conductor	Contador	Auxiliar contable
Intelectual	4	5	4	4	4	4
Relacional	4	5	4	4	4	5
Emocional	3	4	2	4	4	5
Financiera	1	1	3	3	4	5

Al promediar las valoraciones de la experiencia dada por los participantes, se identifica las áreas SPIRE que el grupo percibe de manera óptima y aquellas donde su experiencia es menos favorable de la siguiente manera:

Experiencia	
	Promedio
Espiritual	3,3
Física	3,5

Experiencia	
Intelectual	4,2
Relacional	4,3
Emocional	3,7
Financiera	2,8

En un primer momento y según los resultados del ejercicio de la metodología SPIRE, los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S. perciben de manera óptima las siguientes áreas:

En el área de bienestar intelectual los colaboradores se perciben motivados por el aprendizaje y el crecimiento, además valoran la posibilidad de desarrollar sus habilidades y conocimientos y en el área de bienestar relacional los colaboradores valoran las relaciones positivas con sus compañeros de trabajo, supervisores y familiares, buscan oportunidades para conectarse con otros y sentirse apoyados.

Las áreas SPIRE donde la experiencia de los colaboradores es menos favorable son el bienestar emocional donde los colaboradores están preocupados por su salud mental y emocional, buscan oportunidades para manejar el estrés y el conflicto, y el área de bienestar físico, en la cual los colaboradores están preocupados por su salud y bienestar físico, buscan oportunidades para mantenerse activos y saludables.

Al realizar la segunda parte del ejercicio donde se pide a cada integrante que organice de 1 a 5 las áreas SPIRE, considerando el nivel de impacto que cada una de las áreas tiene para su bienestar y su felicidad, los resultados arrojaron la siguiente información:

Impacto						
	Gerente	Auxiliar Administrativo	Comercial	Conductor	Contador	Auxiliar contable
Espiritual	5	3	3	1	5	3
Física	3	4	4	2	3	6
Intelectual	2	2	2	4	2	4
Relacional	4	5	1	5	1	1
Emocional	6	6	6	3	6	2
Financiera	1	1	5	6	4	5

Al promediar las valoraciones de impacto dadas por los participantes e identificando el ranking para todo el equipo se obtiene la siguiente información:

Impacto	
	Promedio
Espiritual	3,3
Física	3,7
Intelectual	2,7
Relacional	2,8
Emocional	4,8
Financiera	3,7

De acuerdo con la información que proporcionan los datos, se puede concluir que los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S. consideran que las áreas de mayor impacto en su bienestar y felicidad son las siguientes:

Área física: Esta área incluye aspectos como la salud, la seguridad, las condiciones laborales y el bienestar físico. Los colaboradores consideran que esta área es de gran importancia para su bienestar, ya que les permite sentirse saludables, seguros y cómodos en su trabajo.

Área emocional: Esta área incluye aspectos como el bienestar emocional, la satisfacción laboral, las relaciones personales y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Los colaboradores consideran que esta área es de gran importancia para su bienestar, ya que les permite sentirse felices, motivados y equilibrados.

Área financiera: Esta área incluye aspectos como el ahorro y la seguridad financiera. Los colaboradores consideran que esta área es de gran importancia para su bienestar, ya que les permite satisfacer sus necesidades básicas y tener una buena calidad de vida.

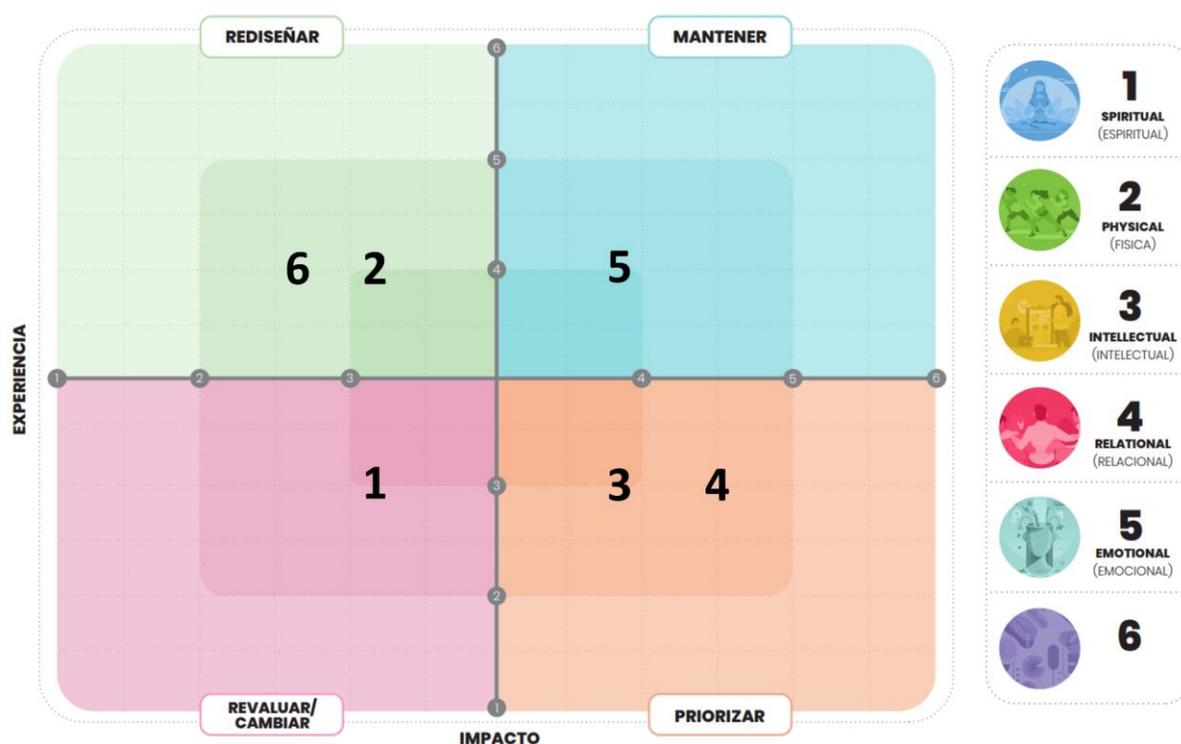
Por otro lado, las áreas de menor impacto en el bienestar y felicidad de los colaboradores son las siguientes:

Área espiritual: Esta área incluye aspectos como la espiritualidad, las creencias religiosas y los valores personales. Los colaboradores consideran que esta área es de menor importancia para su bienestar, ya que no tiene un impacto directo en su vida laboral.

Área relacional: Esta área incluye aspectos como las relaciones interpersonales, el apoyo social y el sentido de pertenencia. Los colaboradores consideran que esta área es de menor importancia para su bienestar, ya que pueden satisfacer sus necesidades de relación fuera del trabajo.

Área intelectual: Esta área incluye aspectos como el desarrollo profesional, el aprendizaje y el crecimiento personal. Los colaboradores consideran que esta área es de menor importancia para su bienestar, ya que no es un factor determinante para su felicidad.

Finalmente, la metodología SPIRE propone que en la matriz de bienestar se ubiquen los puntos de favorabilidad de la experiencia y de percepción del impacto de las áreas, identificando las áreas ubicadas en cada cuadrante, al ubicarlos según las respuestas de los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S. encontramos lo siguiente:



Con esto se infiere que el área financiera y física son dos áreas en las que se cuenta con alta satisfacción en la experiencia, pero tiene bajo impacto percibido. Son susceptibles de

hacerles variaciones que incrementen su impacto en el bienestar de las personas, en otras palabras, requiere de rediseño para poder ejecutar una experiencia e impacto considerable en los empleados.

El área espiritual es el área con bajo impacto percibido en el bienestar y que se experimenta de manera desfavorable. Los recursos invertidos en esta área pueden invertirse en otras de mayor impacto en el bienestar, por ejemplo, en el área intelectual y relacional, las dos áreas con alto impacto percibido en el bienestar y que se están experimentando de manera desfavorable. Las acciones en estas áreas amplifican el impacto en el bienestar y deben ser el foco de las estrategias que se implementen en el plan de bienestar laboral que se propone para responder al objetivo de dicho trabajo.

Finalmente, el área emocional es el área de alto impacto percibido en el bienestar y de alto nivel de favorabilidad en la experiencia, esto quiere decir que se debe continuar con las iniciativas actuales, ya que están contribuyendo a lograr niveles óptimos de bienestar.

REFERENCIAS

Ascorra, P., Cabrera, C., Flores, C., & Jeria, K. (2009). Políticas y prácticas laborales en dos empresas chilenas. *Invenio*. 12 (23), 37-52.

Ardila, R., (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (2), 161-164.

Blanco-López, S., Cerdas-Montano, V., & García-Martínez, J. A. (2021). *Analysis y Educación*.

Obtenido de Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial:

<https://galelinkgalecom.bibliofumc.elogim.com/apps/doc/A649331575/AONE?u=fumc&sid=bookmark-AONE&xid=871263f9>

Blanco Prieto A, Domínguez Alonso A. (2020). Universidad de Oviedo. España. Regulación del bienestar ocupacional: entre la legislación y la responsabilidad social empresarial.

Recuperado de: file:///C:/Users/asus/Downloads/Dialnet-

RegulacionDelBienestarOcupacional-7403978.pdf

Berrio-Ríos, L. V., Osorio-Barreto, D., & Díaz-Jurado, N. (2021). *Eleuthera*. Obtenido de

Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar:

<https://galelinkgalecom.bibliofumc.elogim.com/apps/doc/A677877942/AONE?u=fumc&sid=bookmark-AONE&xid=c34abae6>

Borrero Benítez, F., Méndez Torres, VM, García Almenares, NI, & Macías Bestard, C. (2012).

Referentes histórico-metodológicos relacionados con la calidad de vida. *Revista Información Científica*, 76 (4).

Cascales- Mira, M. (2021). *Universidad de Sevilla*. Obtenido de Efectos del trabajo emocional en el agotamiento y la satisfacción laboral de los trabajadores en España:

<https://papers.uab.cat/article/view/v107-n1-cascales>

Cobos Lazo, F. A. (2022). *Instituto Superior Tecnológico American College*. Obtenido de

Psicología de la salud ocupacional: salud y bienestar laboral desde una perspectiva psicológica: <https://elibro.bibliofumc.elogim.com/es/lc/fumc/titulos/216777>

De Lourdes Preciado Serrano, M., Pozos-Radillo, B. E., Colunga- Rodríguez, C., Vázquez-Goñi,

J. M., & Ávalos-Latorre, M. L. (2017). *Universitas Psychologica*. Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos.

Recuperado de:

<https://galelinkgalecom.bibliofumc.elogim.com/apps/doc/A528710233/AONE?u=fumc&sid=bookmark-AONE&xid=b195f2a2>

Díaz Sánchez, C., & Barra Almagiá, E. (2017). *Estudios Pedagógicos*. Obtenido de Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí:

<https://galelinkgalecom.bibliofumc.elogim.com/apps/doc/A566681134/AONE?u=fumc&sid=bookmark-AONE&xid=9b8df38f>

- Gatewood, R. y Riordan, C. (1997). The development and test of a model of total quality: Organizational practices, TQ principles, employee attitudes and customer satisfaction. *Journal of Quality Management*, 2(1), 41-65.
- Gómez, M. (2020). Implementation of workplace policies: An analysis of best practices. *Journal of Business Administration Research*, 8(3), 56-72.
- González López Luis (2001), Libro Satisfacción y motivación en el trabajo, López. Fecha de publicación original: 29 de septiembre
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/13082.pdf>
- Guerrero, E. G. P., Carrillo, L. J. L., & Ruiz, L. K. J. (2021). *Interdisciplinaria*. Obtenido de Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo:
<https://galelinkgalecom.bibliofumc.elogim.com/apps/doc/A651906938/AONE?u=fumc&sid=bookmark-AONE&xid=37d0eb22>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1998). Metodología de la investigación. México: Editorial Mc Graw Hill, 15-40.
- Luceño-Moreno, L., Talavera Velasco, V., García, J.M., Escorial Martin, S. (2017). *Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos II*. Obtenido de Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM:
<https://sciencedirect.bibliofumc.elogim.com/science/article/abs/pii/S1134793717300465>

Mafud, J. L. C., Arocena, F. L., & Moreno, M. P. (2017). *Psicología y Salud*. Obtenido de La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar:

<https://galelinkgalecom.bibliofumc.elogim.com/apps/doc/A545023019/AONE?u=fumc&sid=bookmark-AONE&xid=9d1cb38d>

Margarita Chiang Vega (2010); María José Martín Rodrigo; Antonio Núñez Partido, "Relaciones Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral"

<https://books.google.co.ve/books?id=0d8oEAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

March, J. G. (1962). The business firm as a political coalition. *The Journal of Politics*, 24(4), 662-678.

Nawas, MM, (1971). El estilo de vida III. Estilos de orientación interpersonal y conclusiones.

Revista Latinoamericana de Psicología, 3 (3),335-359. [fecha de Consulta 21 de abril de 2023]. ISSN: 0120-0534. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80503304>

Parra-Giordano, D., Felli, V., Saldías, M., Pinto-Galleguillos, D., Soto. P. (2020). Calidad de

vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. Recuperado de:

<https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v26/0717-9553-cienf-26-17.pdf>

Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1973). *Implementation: How great expectations in*

Washington are dashed in Oakland. University of California Press.

Quintero-Vergara, H., Castro-Pineda, A. (2022). *Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de Un análisis bibliométrico sobre los Programas de Salud y Bienestar Laboral:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8439211>

Ramirez-Garcia, C., Garcia-Alvarez De Perea, J., & García-Del Junco, J. (2019). *RAE*. Obtenido de la felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida:

<https://galelinkgalecom.bibliofumc.elogim.com/apps/doc/A614149408/AONE?u=fumc&sid=bookmark-AONE&xid=eeb03319>

Requena Santos, F., (2000). SATISFACCIÓN, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. Reyes. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (92), 11-44.

Smith, R. (2018). Effective policy implementation: Challenges and best practices. *Journal of Public Policy*, 38(3), 315-336.

Walton, RE (1973) Calidad de vida laboral: qué es. *Revisión de la gestión de Sloan*, 15, 11-21.

Anexos

Medellín, 22 de marzo de 2023.

Señores:

MATERIALES INDUSTRIALES DE ANTIOQUIA

Asunto: Permiso para realizar Trabajo de Investigación.

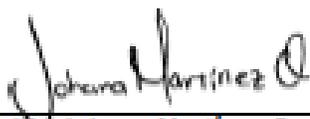
Cordial saludo,

Por medio de la presente los estudiantes **Simón Andrés Montoya Bolívar**, **Katherine Galeano García**, **Diana Carolina Padilla Cardona** y **Leidy Johana Martínez Orozco**, solicitamos a usted el permiso para realizar el trabajo de Investigación en su empresa sobre "Bienestar Laboral", para optar por el título de Especialistas en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Católica Luis Amigó.

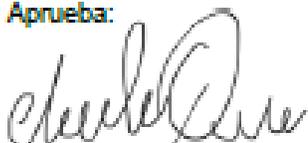
Por lo expuesto anteriormente esperamos que pueda acceder a la solicitud.

Muchas gracias,

Cordialmente,

Simón Andrés Montoya BolívarDiana Carolina Padilla CardonaKatherine Galeano GarcíaLeidy Johana Martínez Orozco

Aprueba:

CLAUDIA QUICENO QUIROZ

Representante legal Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.

Nit: 901.381.372-7

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

TRABAJO DE GRADO

CREACIÓN DEL MODELO DE BIENESTAR LABORAL EN UNA EMPRESA PYME DEL SECTOR INDUSTRIAL

OBJETIVO GENERAL

Diseñar el plan de bienestar laboral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las prácticas de bienestar laboral que se han implementado en Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.
2. Analizar el impacto de las prácticas que han contribuido al bienestar de los colaboradores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S.
3. Promover el desarrollo integral de los trabajadores de Materiales Industriales de Antioquia S.A.S a través de la creación de un plan de bienestar laboral.

Preguntas orientadoras

1. ¿Qué actividades ha realizado MINDAN para el desarrollo del bienestar de los empleados?
2. ¿Cómo describirías tu satisfacción con respecto a las prácticas que se han implementado en materiales industriales de Antioquia y han contribuido a tu bienestar personal y laboral?

3. ¿Cuáles son las dimensiones más importantes en tu vida personal (espiritual – financiera – salud física – salud mental – emocional – intelectual – Relacional)? Y ¿en cuáles de ellas se ha generado mayor impacto con las actividades que se han realizado en la empresa?
4. ¿Qué prácticas actuales consideras que podrían mejorarse para promover un mayor bienestar en la organización?
5. ¿Qué actividades o programas consideras que podrían ayudar a promover la salud física y mental de los empleados?
6. ¿Qué tipo de programas de bienestar laboral se ofrecen en la organización? (Actividades de promoción de la salud, flexibilidad horaria, programas de desarrollo personal y profesional, incentivos y reconocimientos)
7. ¿En qué medida estas prácticas de bienestar laboral han mejorado tu calidad de vida en el trabajo?
8. ¿Por qué crees que las prácticas de bienestar laboral tienen un impacto positivo en tu productividad?
9. ¿De qué manera consideras que la empresa se preocupa por tu bienestar?

Entrevista N°1

Nombre: Claudia Quiceno Quiroz

Cédula: 43480088

Cargo: Gerente

1. ¿Qué actividades ha realizado MINDAN para el desarrollo del bienestar de los empleados?

- Salidas en las tardes a esparcimientos
- Capacitaciones en temas (seguridad y salud en el trabajo ARL).

2. ¿Cómo describirías tu satisfacción con respecto a las prácticas que se han implementado en materiales industriales de Antioquia y han contribuido a tu bienestar personal y laboral?

Respuesta: Le genera satisfacción el poder manejar su tiempo, les permiten trabajo desde casa o desde otro lugar cumpliendo objetivos propuestos.

3. ¿Cuáles son las dimensiones más importantes en tu vida personal (espiritual – financiera – salud física – salud mental – emocional – intelectual – Relacional)? Y ¿en cuáles de ellas se ha generado mayor impacto con las actividades que se han realizado en la empresa?

Respuesta: las dimensiones más importantes son la salud física que podemos realizar por medio de actividades físicas las cuales nos incentivamos a realizar por salud y por dedicarnos tiempo a nosotros mismos, la salud mental por la flexibilidad con la que podemos trabajar la cual nos hace estar tranquilos y cumpliendo nuestros objetivos, y en ambas se ha generado mayor impacto

debido a que se evidencian en la empresa, en la salud mental con las charlas que nos apoyado la ARL ha sido fundamental.

4. ¿Qué prácticas actuales consideras que podrían mejorarse para promover un mayor bienestar en la organización?

Respuesta: Capacitaciones, conversatorios, charlas sobre educación financiera y bienestar personal (físico-mental).

5. ¿Qué actividades o programas consideras que podrían ayudar a promover la salud física y mental de los empleados?

Respuesta: Bono o auxilio para gimnasio o actividades físicas, tardes de realización de actividad física, beneficio por días para las personas que no han definido que actividad desean realizar.

En lo mental las actividades físicas pueden realizar actividad como inicio de fortalecer la salud mental, con charlas para concientizar de la importancia del impacto del ejercicio en lo físico y mental.

**6. ¿Qué tipo de programas de bienestar laboral se ofrecen en la organización?
(Actividades de promoción de la salud, flexibilidad horaria, programas de desarrollo personal y profesional, incentivos y reconocimientos)**

Respuesta: Actualmente se ofrece:

- Flexibilidad horaria

Pero no se encuentra un programa definido hasta el momento.

7. ¿En qué medida estas prácticas de bienestar laboral han mejorado tu calidad de vida en el trabajo?

Respuesta: Las prácticas como flexibilidad horaria han mejorado mi vida un 90% porque me genera un compromiso y tranquilidad el poder trabajar desde la comodidad de mi casa o cerca de mi familia.

8. ¿Por qué crees que las prácticas de bienestar laboral tienen un impacto positivo en tu productividad?

Respuesta: Porque se pasa mucho tiempo en el trabajo y si no sientes que haces parte de algo donde te sientes bien y con agrado de la importancia que te dan a todos los empleados, que hay prácticas donde generen tranquilidad, confianza se vuelve más frustrante el tema de trabajar.

9. ¿De qué manera consideras que la empresa se preocupa por tu bienestar?

Respuesta: La comunicación de los colaboradores es muy directa y desde la gerencia se genera confianza hacia los trabajadores, empatía, unión por el equipo (escucha, atender necesidades de los trabajadores).

Entrevista N°2

Nombre: David Alexander Quiceno Quiroz

Cédula: 98765368

Cargo: Asistente Comercial

1. ¿Qué actividades ha realizado MINDAN para el desarrollo del bienestar de los empleados?

Respuesta: Poder trabajar tranquilamente desde donde puedan hacerlo, casa, centro comercial, oficina el que no vuelva monótono el lugar de trabajo con la libertad que se da, cumpliendo con sus responsabilidades.

Motivación de hacer ejercicio, ir al gimnasio después de actividades laborales.

2. ¿Cómo describirías tu satisfacción con respecto a las prácticas que se han implementado en materiales industriales de Antioquia y han contribuido a tu bienestar personal y laboral?

Respuesta: Mi satisfacción laboral es mucha, he crecido demasiado me han abierto la mente y me han dado las oportunidades de aprender muchas cosas motivándome a potencializar más mis capacidades; ha sido un cambio de 180° para mi vida por el acompañamiento que me brindaron y las oportunidades.

3. ¿Cuáles son las dimensiones más importantes en tu vida personal (espiritual – financiera – salud física – salud mental – emocional – intelectual – Relacional)? Y ¿en cuáles de ellas se ha generado mayor impacto con las actividades que se han realizado en la empresa?

Respuesta: En la dimensión intelectual (aprender mucho), salud física (motivación ejercicio), salud mental (tranquilidad sin presión), financiera (muy motivado con lo monetario).

4. ¿Qué prácticas actuales consideras que podrían mejorarse para promover un mayor bienestar en la organización?

Respuesta: Realizar integración de todo el equipo, compartir experiencias, debido a la manera de trabajar se dispersan un poco.

5. ¿Qué actividades o programas consideras que podrían ayudar a promover la salud física y mental de los empleados?

Respuesta: Se motiva a las personas a que cuiden su salud física en los encuentros presenciales que tienen.

Psicólogo que les dé charla, grupales o individuales; que la empresa cree actividades como charlas, y de meditación para realizar con los empleados y unir el grupo.

**6. ¿Qué tipo de programas de bienestar laboral se ofrecen en la organización?
(Actividades de promoción de la salud, flexibilidad horaria, programas de desarrollo personal y profesional, incentivos y reconocimientos)**

Respuesta:

- Flexibilidad horaria (trabajar desde cualquier lugar cumpliendo objetivos)
- Incentivos y reconocimiento (evaluación por parte de los clientes, la empresa realiza el reconocimiento y felicita al trabajador).

7. ¿En qué medida estas prácticas de bienestar laboral han mejorado tu calidad de vida en el trabajo?

Respuesta: Me ha mejorado mucho y me ha cambiado la vida, la empresa vio mis capacidades me dieron la oportunidad porque he tenido un crecimiento importante e increíble en ocasiones para mí.

8. ¿Por qué crees que las prácticas de bienestar laboral tienen un impacto positivo en tu productividad?

Respuesta: Porque cuando se hace sentir al trabajador más seguro, contento, importante, y por esta razón hacemos las cosas más felices, y mucho mejor.

9. ¿De qué manera consideras que la empresa se preocupa por tu bienestar?

Respuesta: En la manera de estar pendientes de cómo me siento, de que llegué bien a trabajar de cualquier necesidad que se pueda presentar y de brindar apoyo si así lo requiere.

Entrevista N°3

Nombre: Juan Pablo García

Cargo: Director Comercial

1. ¿Qué actividades ha realizado MINDAN para el desarrollo del bienestar de los empleados?

Respuesta: En MINDAN realizamos actividades como integración de fin de año, celebración de cumpleaños y otras fechas especiales, también se motiva mucho al personal para realizar ejercicio, y hay un plus importante que es el de trabajar desde casa, lugar de trabajo, etc.

2. ¿Cómo describirías tu satisfacción con respecto a las prácticas que se han implementado en materiales industriales de Antioquia y han contribuido a tu bienestar personal y laboral?

Respuesta: En realidad mi satisfacción es alta, porque el bienestar de la empresa se basa en que todos trabajemos felices, motivados y cómodos.

3. ¿Cuáles son las dimensiones más importantes en tu vida personal (espiritual – financiera – salud física – salud mental – emocional – intelectual – Relacional)? Y ¿en cuáles de ellas se ha generado mayor impacto con las actividades que se han realizado en la empresa?

Respuesta: Mis dimensiones principales son la espiritual, la familiar y la salud física y mental, se ha generado mayor impacto en la relación relacional, porque podemos compartir desde otros ámbitos experiencias, charlas, conversaciones y la salud mental por la flexibilidad horaria y la oportunidad de manejar mi tiempo.

4. ¿Qué prácticas actuales consideras que podrían mejorarse para promover un mayor bienestar en la organización?

Respuesta: Estar más pendiente de la celebración de fechas especiales, integrar mucho más al equipo para que se sientan motivados, vinculados, etc.

5. ¿Qué actividades o programas consideras que podrían ayudar a promover la salud física y mental de los empleados?

Respuesta: Establecer conexiones con la Arl para brindar apoyo con capacitaciones, charlas, apoyo en salud mental, mucha más motivación a hacer deporte, actividad física, integraciones caminatas, tener buena comunicación con los empleados.

6. ¿Qué tipo de programas de bienestar laboral se ofrecen en la organización? (Actividades de promoción de la salud, flexibilidad horaria, programas de desarrollo personal y profesional, incentivos y reconocimientos)

Respuesta: flexibilidad horaria, porque podemos trabajar desde cualquier lugar, incentivos y reconocimiento que se ven reflejados en integración de fin de año, celebración de cumpleaños, etc.

7. ¿En qué medida estas prácticas de bienestar laboral han mejorado tu calidad de vida en el trabajo?

Respuesta: Las prácticas han mejorado mi calidad de vida significativamente, porque me dan la posibilidad de trabajar en cualquier parte, posibilidad de estudiar, me ha ayudado a relacionarme, manejar mi tiempo.

8. ¿Por qué crees que las prácticas de bienestar laboral tienen un impacto positivo en tu productividad?

Respuesta: Porque esas prácticas me hacen sentir mucho más tranquilo, me ayudan a mejorar el estrés.

9. ¿De qué manera consideras que la empresa se preocupa por tu bienestar?

Respuesta: La empresa se preocupa por mi bienestar en actos como que llegue bien al trabajo o si estoy por fuera, que esté bien física y mentalmente, porque si yo estoy bien voy a rendir más laboralmente, me voy a concentrar más, voy a hacer mejor el trabajo, en general, uno debe estar feliz para poder trabajar, y en mi cargo, el estado de ánimo tiene mucho que ver, porque los clientes, proveedores, notan cuando uno no está bien.

Entrevista N°4

Nombre: Santiago Montoya

Cargo: Conductor

1. ¿Qué actividades ha realizado MINDAN para el desarrollo del bienestar de los empleados?

Respuesta: Actividades como la que me tocó en estos días, celebraciones de fechas especiales, como día de brujitos.

2. ¿Cómo describirías tu satisfacción con respecto a las prácticas que se han implementado en materiales industriales de Antioquia y han contribuido a tu bienestar personal y laboral?

Respuesta: Mi satisfacción es excelente, muy buena, la verdad, me amaño en la empresa.

3. ¿Cuáles son las dimensiones más importantes en tu vida personal (espiritual – financiera – salud física – salud mental – emocional – intelectual – Relacional)? Y ¿en cuáles de ellas se ha generado mayor impacto con las actividades que se han realizado en la empresa?

Respuesta: Mi dimensión espiritual es la más importante en mi vida personal, aunque también está la financiera y la relacional, y en la empresa, la que ha generado mayor impacto es la relacional, porque me puedo relacionar con mis compañeros y compartir otras experiencias.

4. ¿Qué prácticas actuales consideras que podrían mejorarse para promover un mayor bienestar en la organización?

Respuesta: Yo considero por ejemplo que realizar otras celebraciones, incentivar a los empleados como el empleado del mes.

5. ¿Qué actividades o programas consideras que podrían ayudar a promover la salud física y mental de los empleados?

Respuesta: Realizar capacitaciones para el personal, talleres, pausas activas.

6. ¿Qué tipo de programas de bienestar laboral se ofrecen en la organización? (Actividades de promoción de la salud, flexibilidad horaria, programas de desarrollo personal y profesional, incentivos y reconocimientos)

Respuesta: Actividades de promoción de la salud por ejemplo incentivan a realizar ejercicio, incentivos y reconocimientos por medio de celebraciones importantes.

7. ¿En qué medida estas prácticas de bienestar laboral han mejorado tu calidad de vida en el trabajo?

Respuesta: Sí, la verdad la han mejorado mucho, porque me han ayudado a relacionarme con los compañeros, a interactuar, compartir con ellos, a estar en otro ambiente diferente.

8. ¿Por qué crees que las prácticas de bienestar laboral tienen un impacto positivo en tu productividad?

Respuesta: Si porque si yo me siento a gusto trabajando en la empresa, voy a trabajar con más ganas, con más motivación, entusiasmo.

9. ¿De qué manera consideras que la empresa se preocupa por tu bienestar?

Respuesta: La empresa se preocupa por mi bienestar estableciendo buena comunicación, haciéndonos sentir felices, comprometidos, con sentido de pertenencia.

Entrevista N° 5

Nombre: Juan José Alvarado

Cargo: Contador

1. ¿Qué actividades ha realizado MINDAN para el desarrollo del bienestar de los empleados?

Respuesta: La principal actividad es la flexibilidad, la gerente es una persona abierta hacer una actividad donde todos pasen tiempo y logren un vínculo.

2. ¿Cómo describirías tu satisfacción con respecto a las prácticas que se han implementado en materiales industriales de Antioquia y han contribuido a tu bienestar personal y laboral?

Respuesta: Conforme con las actividades realizadas, al ser tan familiar se integran más en la empresa, ha contribuido en todo a nivel personal y profesional, al estar desde los inicios de la empresa el crecimiento es completo y te lleva a cada día a mejorar a nivel personal y laboral.

3. ¿Cuáles son las dimensiones más importantes en tu vida personal (espiritual – financiera – salud física – salud mental – emocional – intelectual – Relacional)? Y ¿en cuáles de ellas se ha generado mayor impacto con las actividades que se han realizado en la empresa?

Respuesta: La esfera que más se mueve en la empresa es la emocional, al ser una empresa tan familiar.

4. ¿Qué prácticas actuales consideras que podrían mejorarse para promover un mayor bienestar en la organización?

Respuesta: Considera que antes hay cosas que otras empresas, como el tener en cuenta el día de la profesión; así que no sabría decir que pueden mejorar.

5. ¿Qué actividades o programas consideras que podrían ayudar a promover la salud física y mental de los empleados?

Respuesta: Podrían realizar pausas activas, tener breves momentos de descanso entre la jornada laboral.

**6. ¿Qué tipo de programas de bienestar laboral se ofrecen en la organización?
(Actividades de promoción de la salud, flexibilidad horaria, programas de desarrollo personal y profesional, incentivos y reconocimientos)**

Respuesta: Actualmente solo se dan incentivos económicos.

7. ¿En qué medida estas prácticas de bienestar laboral han mejorado tu calidad de vida en el trabajo?

Respuesta: Siempre ha sido buena su calidad de vida en el trabajo y ha permitido un notable mejoramiento en lo emocional y sin duda en lo económico.

8. ¿Por qué crees que las prácticas de bienestar laboral tienen un impacto positivo en tu productividad?

Respuesta: Hoy en día es un tema esencial en las empresas por temas de enfermedades mentales, el estrés laboral juega un papel importante así que es prioridad darles bienestar a los empleados,

9. ¿De qué manera consideras que la empresa se preocupa por tu bienestar?

Respuesta: Son amigos, están pendientes el uno del otro cuando hay algún inconveniente.

Entrevista Ni 6

Nombre: Natalia Alvarado

Cargo: Auxiliar contable

1. ¿Qué actividades ha realizado MINDAN para el desarrollo del bienestar de los empleados?

Respuesta: Considera que tienen mucho acompañamiento, y en diciembre tiene varios encuentros, además la gerente tiene muy presente las fechas especiales.

2. ¿Cómo describirías tu satisfacción con respecto a las prácticas que se han implementado en materiales industriales de Antioquia y han contribuido a tu bienestar personal y laboral?

Respuesta: La satisfacción laboral es excelente, se vive muy buen ambiente laboral y son muy conscientes de los tiempos de cada uno.

3. ¿Cuáles son las dimensiones más importantes en tu vida personal (espiritual – financiera – salud física – salud mental – emocional – intelectual – Relacional)? Y ¿en cuáles de ellas se ha generado mayor impacto con las actividades que se han realizado en la empresa?

Respuesta: Emocional, financiera mejoró mucho, y a nivel físico ya que son más sedentarios.

4. ¿Qué prácticas actuales consideras que podrían mejorarse para promover un mayor bienestar en la organización?

Respuesta: Hasta el momento todo va muy bien.

5. ¿Qué actividades o programas consideras que podrían ayudar a promover la salud física y mental de los empleados?

Respuesta: Espacios para liberar el estrés como podrían ser las pausas activas.

**6. ¿Qué tipo de programas de bienestar laboral se ofrecen en la organización?
(Actividades de promoción de la salud, flexibilidad horaria, programas de desarrollo personal y profesional, incentivos y reconocimientos)**

Respuesta: Incentivos sobre todo en navidad.

7. ¿En qué medida estas prácticas de bienestar laboral han mejorado tu calidad de vida en el trabajo?

Respuesta: Cambio 100% su calidad de vida.

8. ¿Por qué crees que las prácticas de bienestar laboral tienen un impacto positivo en tu productividad?

Respuesta: Motiva mucho y ayuda a generar mejores resultados.

9. ¿De qué manera consideras que la empresa se preocupa por tu bienestar?

Respuesta: Son muy pendientes de sus colaboradores.

Instrumento 2: Bienestar integral- SPIRE

Tal Ben Shahr es profesor en Harvard y se hizo famoso por sus clases sobre felicidad, la cual define como “esa sensación general de placer y significado; una persona feliz disfruta las emociones positivas al mismo tiempo que considera que su vida está llena de significado”. De esta manera es el precursor de la ciencia de la felicidad.

Tal Ben-Shahar menciona que es fácil caer en una trampa cuando intentamos alcanzar la felicidad, la salud y el bienestar: pensar que, al abordar una dimensión de nuestra vida, todo lo demás simplemente cae en su lugar.

Plantea que, en lugar de un enfoque prescriptivo simple para arreglar o curar esa parte compartimentada de ti mismo, ¿qué pasaría si te miraras a ti mismo por completo?

Ben-Shahar propone que la felicidad es la mejor inversión que pueden hacer las personas y en su búsqueda se puede dividir en componentes para alcanzarla, componentes que forman el acrónimo SPIRE: un enfoque de cinco puntos para fomentar el aprendizaje permanente con el fin último de llevar una vida más feliz y plena.

Abordar la totalidad, es decir, el crecimiento en estas cinco áreas aumenta o potencia la vitalidad y el bienestar:

- **Espiritual:** Vivir una vida con propósito y saborear el presente con atención plena.
- **Física:** Ocuparse del cuerpo y armonizar la conexión mente – cuerpo.
- **Intelectual:** Involucrarse en el aprendizaje significativo y abrirse a las experiencias transformadoras.
- **Relacional:** Alimentar las relaciones constructivas con los demás y con nosotros mismos.
- **Emocional:** Experimentar todo el rango de emociones contactando nuestra capacidad de resiliencia y optimismo.

Mirar cada elemento de forma individual del Modelo SPIRE, permite realizar un seguimiento más claro del progreso en el tiempo y poner en marcha planes de acción, considerando lo que es mejor en nuestra vida.

La plantilla Bienestar Integral – SPIRE facilita a las organizaciones el hecho de identificar las áreas en las que se está teniendo una experiencia óptima, y en cuáles se podrían movilizar para incrementar la sensación de bienestar. Fue realizada por la empresa Open Mis (www.openmind-global.com) y sus instrucciones de aplicación son las siguientes:

Participantes: Aplicación Individual y colectiva (máximo 6 personas)

Tiempo de duración: 2 horas aproximadamente

Materiales: plantilla, pos it, puntos adhesivos o materiales para valorar cuantitativamente.

¿Cómo usar la herramienta?

Este ejercicio puede realizarse de manera individual, como un movilizador de la autoconciencia sobre el propio bienestar; o de manera colectiva, propiciando conversaciones sobre el nivel de bienestar del grupo o área. Identificando acciones que pueden emprender las personas o impulsar la organización para lograr niveles óptimos de bienestar.

Imprime, dibuja o sube a una plataforma colaborativa la plantilla BIENESTAR INTEGRAL - SPIRE. Durante el desarrollo del ejercicio, los participantes responderán con Post it (una idea por post it) y valorarán cada área de bienestar (preparar puntos adhesivos o elementos que les permitan hacer calificaciones numéricas).

Inicia con **la fase de calificar**, pide a los participantes que valoren en una escala de 1 a 5 el nivel en de su experiencia actual en cada área SPIRE, a partir de las iniciativas que la organización ha emprendido. Siendo 1 una experiencia muy desfavorable y 5 muy favorable. Pide a los participantes que tomen 5 minutos para colocar su calificación.

Luego viene **la fase de explorar**, donde los participantes comparten las razones por las que han valorado en ese nivel cada área, pueden escribirlo en pos it y luego verbalizarlo. Puedes ir agrupando las ideas que son comunes en cada área, así tendrás una mirada integral sobre los aspectos que facilitan o dificultan lograr niveles óptimos de bienestar.

Promedia las valoraciones de la experiencia dada por los participantes, e identifica las áreas SPIRE que el grupo percibe de manera óptima y aquellas donde su experiencia es menos favorable. (Coloca el resultado en el campo promedio ubicado frente a cada área).

Al finalizar la socialización, pide a cada integrante que organice de 1 a 5 las áreas SPIRE, considerando el nivel de impacto que cada una tiene para su bienestar y felicidad. Donde 5 sería el área de mayor impacto y 1 la de menor impacto.

Promedia las valoraciones de impacto dadas por los participantes e identifica el ranking para todo el equipo. (Escribe el resultado en un pos it en la casilla ranking, frente a cada área).

En la matriz de bienestar ubica los puntos de favorabilidad de la experiencia y de percepción del impacto de las áreas, identificando las áreas ubicadas en cada cuadrante:

- **Rediseñar:** áreas en las que se cuenta con alta satisfacción en la experiencia, pero tiene bajo impacto percibido. Son susceptibles de hacerles variaciones que incrementen su impacto en el bienestar de las personas.
- **Reevaluar/cambiar:** áreas con bajo impacto percibido en el bienestar y que se experimentan de manera desfavorable. Los recursos invertidos en estas áreas pueden invertirse en otras de mayor impacto en el bienestar.

- **Priorizar:** áreas de alto impacto percibido en el bienestar y que se están experimentando de manera desfavorable. Las acciones en estas áreas amplifican el impacto en el bienestar y deben ser el foco de las estrategias.
- **Mantener:** en las áreas de alto impacto percibido en el bienestar y de alto nivel de favorabilidad en la experiencia, debemos continuar con las iniciativas actuales, ya que están contribuyendo a lograr niveles óptimos de bienestar.

Posteriormente, viene la fase de tomar acción, pide a los participantes que generen iniciativas que pueda emprender, la organización y ellos mismos, para incrementar los niveles de bienestar en las áreas seleccionadas como focos. Plantearles como referencia estas preguntas:

- **Espiritual:** ¿Qué incrementará nuestro sentido de propósito y significado? ¿Cómo nos alineamos con los valores impulsan sus acciones?
- **Física:** ¿Cómo cultivar una consideración positiva por el cuerpo, tratándolo bien y siendo consciente de la capacidad innata del cuerpo para afectar la mente?
- **Intelectual:** ¿Cuáles son las formas en que podemos expandir, crecer y desafiar la mente, cultivando la creatividad y fomentando el amor por el aprendizaje?
- **Relacional:** ¿Cómo podemos contribuir y beneficiarnos de las personas que nos rodean?, ¿cuáles son las formas en que puedes fomentar una relación saludable contigo mismo?
- **Emocional:** ¿Cómo podemos aumentar las emociones placenteras y cultivar la resiliencia para lidiar con las emociones dolorosas?

Posteriormente, **valora y prioriza** las ideas para seleccionar las más pertinentes. De esta manera diseñarás la estrategia de bienestar de manera participativa y respondiendo a las necesidades de los colaboradores y las expectativas de la organización.

La plantilla incluye un campo adicional por si se desea incluir un área extra que impacte el bienestar (ej. Financiera)

