

Rediseño del plan de bienestar laboral de la compañía Crystal

Leidy Yohana Mesa Londoño y Natalia Andrea Mesa Lozano

Universidad Católica Luis Amigó

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Trabajo de grado I

Docente: José Antonio López Giraldo

22 de mayo del 2024

Contenido

Justificación	4
Planteamiento Del Problema.....	6
Pregunta Problematizadora	7
Objetivos	7
Objetivo general	7
Objetivos específicos	7
Marco Teórico.....	8
Bienestar laboral	8
Calidad de vida	10
Metodología	13
Diseño	14
Población.....	15
Muestra	15
Instrumento de recolección de datos.....	16
Entrevista	16
Encuesta	17
Tabulación.....	19
Diagnóstico	40
Interpretación	44
Categoría de análisis: Salud mental	45
Categoría de análisis: Salud física	46

Categoría de análisis: Ciclo vital familiar.....	46
Categoría de análisis: Formación en autocuidado	47
Conclusiones.....	50
Recomendaciones	52
Lista De Referencias	55
Lista De Bibliografías	58
Anexos	59
Anexo 1. Entrevista.....	59
Anexo 2. Enlace encuesta de bienestar laboral Crystal	59
Anexo 3. Modelo consentimiento informado	59
Anexo 4. Transcripción entrevista líder.....	59
Anexo 5. Cronograma de trabajo	59
Anexo 6. Modelo de bienestar	60

Justificación

Las personas se encuentran inmersas en dinámicas cambiantes que les plantea la sociedad, en la actualidad, se observa una creciente importancia en la necesidad de lograr un desarrollo biopsicosocial para mejorar la calidad de vida en el contexto laboral. Desde sus inicios, la compañía ha demostrado un compromiso constante con el bienestar de sus empleados, implementando a lo largo del tiempo estrategias destinadas a promover una notable mejora en la calidad de vida laboral; sin embargo, en este panorama de post pandemia, se evidencia una mayor urgencia por reevaluar y fortalecer estas estrategias, adaptándolas a las necesidades cambiantes y desafíos emergentes que enfrenta el mundo laboral.

Los programas de bienestar y de incentivos son fundamentales para involucrar a los empleados en las empresas, retener el talento humano y contribuir a la sostenibilidad del negocio. Es esencial que las organizaciones reconozcan la importancia de incorporar estas estrategias en sus políticas para fomentar un equilibrio entre los objetivos organizacionales, el éxito empresarial y la preservación del capital humano.

En este ejercicio de análisis se desarrollaron varios momentos que comprenden toda la experiencia recopilada. En el primer momento, se presentó la descripción del escenario elegido lo cual, permitió introducirse en el contexto de la organización y el área elegida para la intervención. Se establece la pregunta orientadora la cual, define los objetivos del ejercicio, incluyendo el objetivo general y múltiples objetivos específicos que permiten recopilar información sobre el proceso, al mismo tiempo que responden a la pregunta clave de

desarrollo. Por último, se proporciona el marco teórico que sirvió como base metodológica para la investigación. En el segundo momento, se plantea la metodología que incluye elementos como enfoque, diseño, población y muestra con el fin de conocer el marco lógico de trabajo, además también se describen los instrumentos a utilizar definiendo para esta intervención una encuesta y una entrevista semiestructurada, por último se desarrolla el cronograma de trabajo para llevar a cabo la recopilación de información.

En el tercer momento, se da paso al desarrollo de la tabulación de datos cualitativos, se realiza el diagnóstico de la compañía con base en la información recopilada y se plantea un análisis de los elementos encontrados en el desarrollo del ejercicio. Los elementos anteriormente descritos dan paso a la construcción del modelo que fue entregado a la compañía como resultado del ejercicio académico, acompañado de este se proponen las conclusiones, recomendaciones y referentes bibliográficos.

Planteamiento Del Problema

En el escenario post pandemia, la implementación de programas o políticas de bienestar laboral en las empresas se ha vuelto un tema imperativo a la hora de mejorar la calidad de vida de los empleados. Sin embargo, surge un desafío al intentar alinear estos programas con la misión y visión institucional, superando las barreras físicas exteriores para concentrarse en comprender a fondo la estructura interna de las organizaciones. En este contexto, es esencial reconocer a las personas como protagonistas fundamentales, centrándose en la creación de programas que impacten positivamente en sus vidas y satisfagan sus necesidades de manera integral, abordando aspectos físicos, biológicos, psicológicos, espirituales y culturales. A pesar de la relevancia de estos programas, persiste la necesidad de asegurar que estén orientados a garantizar la protección de los derechos de los empleados y que respalden las políticas generales de la organización, requiriendo el compromiso de todos los actores dentro de la organización.

La productividad de los trabajadores guarda una estrecha relación con las compensaciones e incentivos que las instituciones ofrecen. Este vínculo no solo propicia oportunidades de crecimiento en diversos aspectos individuales, sino que también se traduce en mejores resultados para las organizaciones. Esta conexión se encuentra enmarcada en los planes de bienestar laboral que cada empresa establece desde el área de gestión del talento humano. En estos programas, se definen puntos estratégicos para contribuir a través de jornadas educativas, recreativas y acciones destinadas a generar satisfacción entre los empleados. Estas iniciativas buscan estimular el sentido de pertenencia, cultivar el gusto por

las actividades laborales, fomentar la integración entre los colaboradores y reconocer de manera efectiva la valiosa contribución individual de cada persona.

Los planes de bienestar laboral están alineados para interpretar lo que los colaboradores esperan de la organización, lo que representa un compromiso por parte de la empresa para promover el valor que tienen sus empleados. Es importante destacar que en estos planes se involucra a la familia, con el objetivo de crear nuevos promotores que lleven con orgullo el nombre de la empresa a todos los ámbitos en los que se desenvuelven.

Pregunta Problematizadora

¿Cómo el bienestar laboral contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Crystal en una era poscovid?

Objetivos

Objetivo general

- Construir el modelo de bienestar laboral para la compañía Crystal que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores.

Objetivos específicos

- Identificar aspectos de mejoramiento de las estrategias de bienestar laboral implementadas en la empresa.
- Analizar el impacto de las estrategias de bienestar laboral de la empresa Crystal.

- Valorar la percepción de los colaboradores frente a las estrategias de bienestar laboral implementadas en la compañía y cuáles son las que más aportan a su bienestar.

Marco Teórico

La pandemia ha tenido un impacto significativo en el entorno laboral, transformando la forma en que las organizaciones operan y cómo los empleados experimentan su trabajo. En este nuevo escenario post pandemia, el bienestar laboral se ha vuelto fundamental para el éxito de las organizaciones y el bienestar de sus empleados; se ha convertido en un concepto que abarca una amplia gama de aspectos los cuales, influyen en la calidad de vida, la satisfacción personal y la salud de las personas.

Bienestar laboral

Al surgir la teoría de las relaciones humanas propuesta por Elton Mayo (Sandoval, 2015 p. 33) se empieza a orientar la atención en la importancia de las interacciones sociales y las relaciones personales en el entorno de trabajo. (Castro, Céspedes & Monsalve, 2021 p. 84). A medida que las organizaciones comenzaron a reconocer que la satisfacción de los empleados y la calidad de las relaciones en el trabajo son fundamentales para el rendimiento y la productividad, la teoría de las relaciones humanas se convirtió en un marco crucial para mejorar el bienestar laboral e influir en la forma en que las empresas gestionan a sus empleados y crean entornos de trabajo más saludables y satisfactorios.

Gómez & Porras (2012) definen el bienestar laboral como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, su nivel de vida y el de su familia, que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las organizaciones. (p. 43).

Como lo plantea el autor, el bienestar laboral es un proceso cíclico que se interrelaciona con todas las esferas de los sujetos, este busca aumentar la calidad de vida de las personas y contribuir a estrechar el vínculo entre las organizaciones y sus colaboradores.

El bienestar es el sentir de una persona al ver satisfechas todas sus necesidades en materia fisiológica y psicológica, en el presente, así como contar con expectativas alentadoras que le sustenten su proyecto de vida en la sociedad que experimentan los individuos que componen una comunidad en materia de sus necesidades desde las más vitales, hasta las más superfluas, la prospectiva aspiracional y su factibilidad de realización en un lapso de tiempo admisible. (Reyes & Oslund, 2014, p. 219).

De acuerdo con lo anterior, el bienestar es un estado de satisfacción y autorrealización, este comprende todas las necesidades que giran en torno a la mejora de la calidad de vida, aunque este es un estado propio de los sujetos, este elemento hace parte del desarrollo psicosocial de las personas, es necesario que se aborde desde todas las esferas donde se desenvuelven los sujetos, una de ellas es el entorno organizacional, por esto se hace necesario que las organizaciones promuevan y establezcan estrategias que ayuden a sus colaboradores a alcanzar este estado y a su vez fortalezcan acciones que vayan en pro de una construcción a futuro.

Calidad de vida

Se ha evidenciado que la calidad de vida es un concepto que guarda relación con el bienestar laboral, es un tema que ha sido abordado por varios autores representativos en diferentes campos de estudio. Esta noción se define como “la percepción que el individuo tiene de su posición en la vida en el contexto de la cultura y el sistema de valores en que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones (Corrêa, Oswaldo & Giuliani, 2013, p. 148).

Por su parte, la jerarquía de necesidades de Maslow, propuesta por el psicólogo Abraham Maslow en 1943 (Maslow, 1991, p. 87). Es una teoría ampliamente reconocida que establece una jerarquía de cinco niveles de necesidades humanas. Dicha teoría se relaciona de manera significativa con la calidad de vida, ya que influye en cómo las personas experimentan su bienestar en diferentes aspectos de la vida, incluido el laboral.

Según Maslow, satisfacer todas las necesidades propuestas en la jerarquía es crucial para alcanzar una calidad de vida óptima. La razón subyacente es que estas necesidades están interconectadas y se construyen unas sobre otras. Al satisfacer cada nivel, se sienta una base sólida para avanzar hacia la siguiente etapa (Elizalde, Martí & Martínez, 2006, p.7) lo que, a su vez, contribuye a una calidad de vida más completa y satisfactoria.

Por otro lado, la Teoría de los Dos Factores de Frederick Herzberg, desarrollada en la década de 1950, se enfoca en las fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajo. (Manso Pinto, 2002, p. 82). Esta teoría tiene una relación intrínseca con la calidad de vida, ya que aborda factores cruciales que influyen en cómo las personas experimentan su entorno laboral y, por ende, su calidad de vida.

Este autor, distinguió entre dos categorías clave en su teoría: los "Factores de Higiene" y los "Factores Motivadores". Los primeros, que abarcan elementos como las condiciones laborales, el salario, las relaciones con compañeros y la supervisión, pueden promover la generación de insatisfacción laboral cuando no se cumplen adecuadamente y, por ende, provocar un impacto negativo en la calidad de vida en el trabajo. Por otro lado, los "Factores Motivadores," que incluyen el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal, tienen el poder de impulsar la satisfacción laboral y, en consecuencia, mejorar la calidad de vida laboral cuando se atienden de manera efectiva. (Araya-Castillo & Pedreros-Gajard, 2013, p.48).

En este mismo orden de ideas, el trabajo ha sido percibido a lo largo del tiempo, como un factor fundamental para la mayoría de las personas, pues no solo provee medios económicos, sino que también, desempeña un papel vital en el bienestar de las personas. “el significado que asociamos a nuestras actividades laborales responde por buena parte de nuestra calidad de vida” (Corrêa, Oswaldo & Giuliani, 2013, p. 146). De tal modo que, la importancia de este aspecto radica en su capacidad para influir directamente en el bienestar y la productividad de los trabajadores. Un entorno laboral que prioriza la calidad de vida no solo influye positivamente en la salud física y mental de los empleados, sino que también fomenta un sentido de satisfacción y compromiso.

Con respecto a su definición, la calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral. Es un concepto que pretende reconciliar aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias individuales y con los objetivos organizacionales. Es, por tanto, un concepto multidimensional, formado por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en

cuenta tanto al individuo como el contexto en el que se desenvuelve (Elizur & Shye, 1990; Flores et al., 2010, p. 831).

La calidad de vida laboral abarca todas las condiciones que contribuyen a que los colaboradores se sientan satisfechos en su lugar de trabajo, estos elementos comprenden todas las estrategias y/ o programas que se implementan para que los colaboradores accedan a un conjunto de condiciones favorables que contribuyan a partir de la salud y el bienestar a mejorar el rendimiento laboral y a su vez permitirles un correcto desarrollo de sus proyectos individuales.

El autor (Fernández & Llorente, 2011, p. 29) definen este concepto como el nivel de satisfacción que siente un sujeto con relación al desempeño en su puesto de trabajo y el ambiente laboral, estos involucran aspectos como las condiciones de trabajo, compensaciones y desarrollo integral de forma individual y en los equipos de trabajo al interior de la organización.

De acuerdo con el planteamiento del autor los elementos que contempla una organización para promover relaciones de motivación y satisfacción con su lugar de trabajo y las condiciones que se brindan en él, en la medida en que se gestionan acciones para la autorrealización de las personas, esto se verá reflejado en la productividad y la competitividad de la compañía en el mercado.

Calidad de Vida Laboral abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. (Casas, et al. 2002, p. 144).

A modo de conclusión podemos decir que la calidad de vida laboral no solo comprende las acciones e incentivos que brindan las organizaciones a sus colaboradores para generar satisfacción y motivación. Como lo hace notar el autor, es necesario que las organizaciones permanentemente busquen estrategias que les permitan aumentar la calidad de vida laboral enmarcada en acciones de recompensas, seguridad laboral y desarrollo personal. Los colaboradores se vinculan a las empresas cuando sienten que son valorados, experimentan sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro son construidas en la relación bilateral que se da en este vínculo, cuando esto sucede, las organizaciones pueden aumentar sus niveles de competitividad, productividad y desarrollo de su capital humano.

Metodología

La metodología del proyecto se llevó a cabo a través de un enfoque cualitativo por la naturaleza exploratoria y comprensiva de los objetivos. Dado que el propósito era entender en profundidad los aspectos subjetivos del bienestar laboral y las percepciones de los empleados. Un enfoque cualitativo permite capturar la complejidad y riqueza de estas experiencias; además, al buscar construir un modelo de bienestar laboral que mejore la calidad de vida de los colaboradores, es esencial comprender sus experiencias y perspectivas de manera holística. Esto implica identificar áreas de mejora en las estrategias de bienestar laboral implementadas, analizar el impacto de estas estrategias en la calidad de vida de los empleados y valorar la percepción de los colaboradores sobre dichas estrategias y su contribución a su bienestar.

El estudio cualitativo nos aproxima a la forma en que los sujetos conciben la realidad en su propio contexto, esto permite comprender el significado que estos le asignan a los elementos que convergen con ellos. El autor Ruiz (2012) plantea que este tipo de estudios permite adentrarnos a ciertas características propias desde la reconstrucción de significados, intentando interpretar y captar significados particulares y relevantes a los hechos, de manera metafórica y conceptual a partir del relato de los sujetos. (p. 31).

De acuerdo con lo anterior, podemos decir que este estudio no solo abordó las subjetividades, a su vez, enriqueció el quehacer metodológico puesto que los resultados que se obtuvieron surgen a partir de cómo los trabajadores conciben las estrategias que utiliza la compañía para contribuir al desarrollo psicosocial de sus trabajadores y la efectividad que estas tienen en la calidad de vida de estos.

Diseño

Para analizar la visión que tienen los trabajadores de la empresa Crystal con relación al bienestar laboral se identificaron algunas variables que permitieron determinar los indicadores a utilizar para cada una, fortaleciendo a su vez la información que se recopiló para el análisis de los resultados.

Con lo anterior se pudo establecer las bases metodológicas necesarias para desarrollar los instrumentos elegidos que den cuenta de las percepciones, fortalezas y oportunidades del plan de bienestar. Las variables analizadas son: Bienestar laboral, estrategias de bienestar y calidad de vida.

Población

La población elegida para el desarrollo de este ejercicio son los trabajadores de la empresa Crystal ubicada en Sabaneta Antioquia. Los trabajadores que hicieron parte de la aplicación de instrumentos es el personal vinculado puesto que la política de bienestar establece que los beneficios de esta solo se extienden a ellos. Dentro de la población encontramos que 189 trabajadores son personal administrativo y 542 trabajadores hacen parte del personal operativo.

Muestra

Actualmente la compañía cuenta con 731 empleados vinculados, teniendo en cuenta esta población, la muestra estuvo compuesta por 137 colaboradores de diversas áreas de la empresa. Se seleccionaron participantes proporcionaron información relevante y significativa para abordar los objetivos específicos de la investigación.

Figura 1.

Calculadora de muestra



The image shows a screenshot of a sample size calculator interface. The title is "Calculadora de muestra". It features several input fields and buttons. The "Nivel de confianza" (Confidence Level) is set to 99% (selected) and 95% (unselected). The "Margen de Error" (Margin of Error) is set to 10. The "Población" (Population) is set to 730. There are two buttons: "Limpiar" (Clear) in orange and "Calcular Muestra" (Calculate Sample) in blue. At the bottom, the "Tamaño de Muestra" (Sample Size) is displayed as 137.

Nota: *Calculadora de muestra*. Adaptado de QuestionPro 2024.

Instrumento de recolección de datos

Entrevista

El autor Vélez Restrepo (2003, p.104) la define como: un evento dialógico propiciador de encuentros entre subjetividades, que se conectan o vinculan a través de la palabra, permitiendo que afloren representaciones, recuerdos, emociones, racionalidades pertenecientes a la historia personal, a la memoria colectiva y a la realidad socio cultural de cada uno de los sujetos implicados.

De acuerdo con lo anterior, podemos decir que este instrumento cuenta con una gran ventaja y es que además de recopilar información se adapta a cualquier tipo de sujeto y esta puede brindar elementos clave puesto que recaba aspectos profundos sobre el tema a tratar. Por otra parte, este ejercicio se convierte en un intercambio de saberes que dota de experticia al entrevistador y le permite comprender la percepción de los trabajadores para posteriormente proponer acciones de intervención.

Es una técnica útil para obtener informaciones de carácter pragmático, acerca de cómo los sujetos actúan y reconstruyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas individuales, con el fin de lograr la construcción del sentido social de la conducta individual o del grupo de referencia de un sujeto, a través de la recolección de un conjunto de saberes privados (Alonso,1999 p. 228).

De acuerdo con el planteamiento del autor, podemos decir que este instrumento no solo brinda información sobre los constructos sociales de un trabajador, a su vez, este otorgo un amplio panorama sobre la realidad social que confluye en la organización permitiendo

analizar el bienestar laboral desde la mirada de todos los actores que intervienen en las distintas áreas de la compañía.

Se utilizó la entrevista semiestructurada como instrumento principal de recolección de datos. Esta herramienta permitió a los participantes expresar sus opiniones, experiencias y percepciones de manera libre y detallada, lo que facilitó la comprensión de los aspectos subjetivos del bienestar laboral. Se elaboró una guía de entrevista que incluyó preguntas abiertas y flexibles relacionadas con las variables y objetivos de la investigación. Esto permitió una exploración exhaustiva de las variables relevantes para el proyecto.

Encuesta

En la investigación social, la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. (López & Fachelli, p. 8).

A través de la encuesta se pretende la recolección de datos que permita identificar qué sensaciones le genera a los trabajadores las estrategias de bienestar laboral aplicadas en la compañía y cuál es su percepción frente a la efectividad de estas.

Por otra parte, el autor (Quispe, 2013, p. 12) afirma que a través de la encuesta el investigador podrá acceder a información sobre las opiniones y conductas de los sujetos plasmadas a partir de sus propias percepciones. Este instrumento posibilita la obtención de información sobre las características de una población particular y cómo estas se distribuyen dentro de todas las variables que se quieran investigar.

De acuerdo con el planteamiento del autor podemos decir que este instrumento se adapta a los objetivos que se alcanzaron y el tipo de población estudiada puesto que nos permitió recopilar información directa de los actores principales, además teniendo en cuenta las características de los sujetos y el entorno en el cual se desarrolla el ejercicio, se considera un elemento de fácil acceso y manejo para poder participar. Por otra parte, la encuesta facilitó la recolección de datos puesto que se pudo sistematizar las respuestas para poder llevar a cabo la tabulación e interpretación de estos.

Tabulación

La encuesta sobre bienestar laboral implementada en la compañía proporcionó una valiosa fuente de información sobre las experiencias, perspectivas y sugerencias de los colaboradores. Mediante la tabulación y el análisis de las respuestas, fue posible obtener una comprensión profunda de las estrategias actuales, su impacto y las áreas de oportunidad para mejorar el programa.

Se comparó la situación inicial del programa de bienestar laboral con la situación actual o final, teniendo en cuenta los objetivos del proceso de desarrollo.

Se identificaron los aspectos más relevantes del bienestar laboral que requieren atención, según la percepción de los colaboradores.

Se evaluó el impacto de las estrategias de bienestar laboral en la salud física y mental de los colaboradores, así como en su productividad y compromiso.

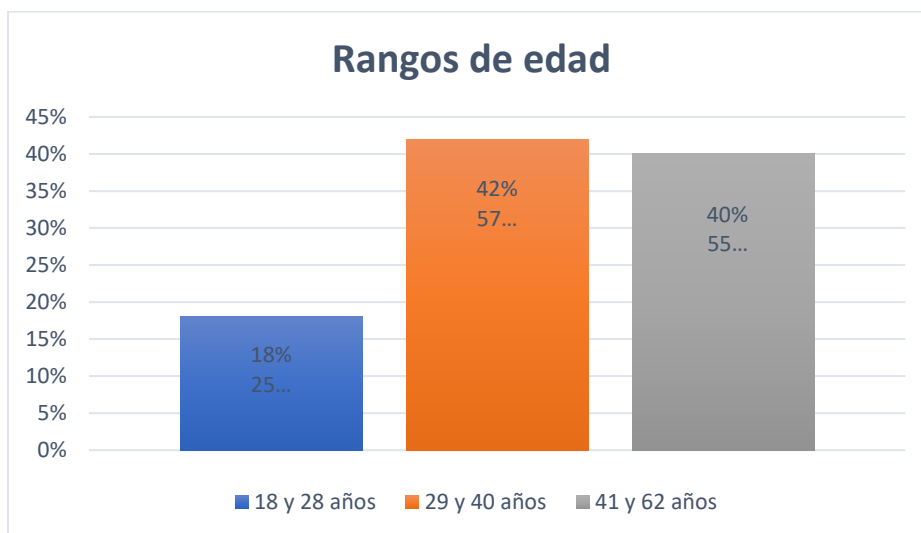
Aunque las respuestas hacen parte de un compilado de saberes subjetivos, en la tabulación se detallan los aspectos más relevantes y se recuperan las narrativas desde las experiencias que los colaboradores plasmaron, estas serán analizadas para rescatar elementos vivenciales que se transformen en conocimiento técnico para proponer el plan de acción para la compañía.

A continuación, se describen los principales hallazgos cualitativos obtenidos de la aplicación del instrumento encuesta de bienestar laboral. De acuerdo con los datos demográficos obtenidos podemos inferir que de 137 encuestados, el 73% que equivale a 100

colaboradores pertenecen a áreas operativas con la participación más relevante, el 27% de encuestados que equivale a 37 colaboradores pertenecen a áreas administrativas.



De 137 encuestados, el 18% que equivale a 25 colaboradores están en un rango de edad entre 18 y 28 años; el 42% que equivale a 57 colaboradores están en un rango de edad entre 29 y 40 años; el 40% que equivale a 55 colaboradores están en un rango de edad entre 41 y 62 años.



Pregunta 1

¿Qué estrategias relacionadas con el bienestar laboral en la empresa Crystal has tenido la oportunidad de conocer o experimentar?

Los cursos de manualidades, las caminatas, los talleres de duelo.

Las caminatas, las charlas de duelo, el curso de maquillaje, el curso de manualidades el programa de salud mental.

No he participado en ninguno.

Las estrategias que conozco son las caminatas y los ciclo paseos, me han parecido una actividad muy chévere para las personas que practicamos deporte.

Semilleros infantiles, clases deportivas, entrega de regalos.

He participado en las ferias de vivienda y en algunas jornadas que han hecho de salud mental.

He participado en el día de la mascota y en charlas de alimentación consciente.

He participado en los torneos de bolos, en el curso de navidad, Fitcombat.

No he participado en ninguna pero si sé que existen algunas cosas.

Participé en el semillero Juvenil y también en el programa de brigadistas.

Hallazgos:

En la evaluación del reconocimiento de las acciones de bienestar, los resultados revelan que los participantes de la muestra tienen un amplio conocimiento de las diversas actividades del programa de bienestar. De 137 encuestados, el 70% que equivale a 96

colaboradores identificaron las estrategias implementadas actualmente, destacando las clases deportivas como la actividad más reconocida y representativa. El 30% de encuestados que equivale a 41 colaboradores indico no conocer las estrategias implementadas por la compañía en materia de bienestar. Esto sugiere que el programa de bienestar no solo es conocido, sino también valorado y utilizado por la mayoría de los participantes. Podemos observar de acuerdo con la información recopilada que el programa cuenta con un alto nivel de reconocimiento, los encuestados conocen las actividades e indican una participación en estas.

Pregunta 2

¿Qué acciones se desarrollan en la compañía para fomentar buenas prácticas de cuidado de la salud física y mental?

Lo que conozco es que hay clases deportivas, hacen caminatas, fiesta de los niños y hay un programa de psicología.

Aparte de las mencionadas anteriormente creo que también hacen un ciclo paseo, una actividad con los hijos de los trabajadores y otra con los familiares.

He escuchado que han hecho talleres como para el estrés o clases de rumba.

Caminatas-ciclo paseos-clases deportivas-atención con el psicólogo.

En el cuidado de la salud física promueven clases deportivas, en el cuidado de la salud mental hay un acompañamiento por parte del psicólogo organizacional y hacen algunos talleres alusivos al tema.

Charlas para el manejo del estrés, buena alimentación, ejercicio.

Sé que hay varios programas como de ejercicio y de manualidades pero no me llaman casi la atención.

En lo físico creo que las clases deportivas, en lo mental las capacitaciones del ser.

Aunque no participo en nada creo que hacen cosas por la salud física con las clases, en lo mental hay una persona que se encarga del programa pero no me parece alguien idóneo para esto porque no genera cercanía con las personas.

Creo que hay varias actividades enfocadas a los hábitos de vida saludable, y también ha habido talleres como de salud mental.

Hallazgos:

Este componente al igual que el anterior, se enfoca en el reconocimiento de las actividades de bienestar laboral, dividiéndolas en dos categorías: salud física y salud mental. Los resultados muestran que de 137 encuestados, el 78% de ellos reconocen las acciones que utiliza la compañía para preservar el cuidado de la salud física y mental, esto equivalente a 107 colaboradores que son conscientes de las diversas actividades de bienestar y pueden distinguir en qué categoría se encuentran. En el componente físico destaca con un alto porcentaje de respuestas las clases deportivas, caminatas y ciclo paseo, en el componente de salud mental se encontró que la acción que más impacto tiene es el acompañamiento psicológico a través del convenio con el centro de familia. El 22% de encuestados que

equivalen a 30 colaboradores no identifican las acciones específicas para fomentar el cuidado de la salud física y mental.

Pregunta 3

¿Qué sugerencias tienes para mejorar o ampliar las iniciativas de bienestar laboral en Crystal?

Creo que hacen muchas cosas para los jóvenes pero pocas para las personas que tenemos más edad, esa sería una cosa por mejorar que piensen más en la población adulta que tiene unas necesidades diferentes.

Hasta ahora me ha parecido bueno lo que hacen para mejorar podrían aumentar el número de veces que hacen las actividades para que sean más en el año y también que se extiendan al grupo familiar.

Que se dé a conocer en las diferentes áreas que es lo que ofrecen, a ver si uno se anima a participar.

Me gustaría que la empresa tuviera un portafolio de más disciplinas deportivas porque tengo entendido que hoy solo hay una que es Fitcombat, también creo que deben fomentar algún programa con las personas que queramos una alimentación más sana. Para los que no tenemos hijos me gustaría que incluyeran a otras personas del grupo familiar o a las mascotas en las actividades que hacen.

Hasta ahora creo que hacen muchas cosas, creo que para mejorar deberían buscar las tendencias que hay hoy en las empresas acerca de bienestar con jornadas de trabajo flexibles, remuneraciones no económicas y actividades que incluyan a la familia.

A veces hay muy pocas charlas de salud mental deberían hacer más talleres o crear un espacio para ayudarnos con desafíos personales y profesionales.

Ojalá hubiera una promoción más activa de las actividades por parte de los líderes de equipo, porque a veces no sabemos que hay o en que horarios.

Creo que deberían mejorar el programa de salud mental porque solo hacen charlas y ya una iniciativa que quisiera ver es la alimentación saludable para que complemente el programa de las clases.

La principal sugerencia es que hagan cosas nuevas, llevo 10 años acá y siempre veo las mismas clases, las mismas charlas y las mismas actividades, les falta innovar.

Que en esas actividades de salud mental haya más temas y no solo el de estrés o la escucha activa, creo que hay muchas más cosas que se pueden manejar y de distintas maneras no solo tipo charla.

Hallazgos:

Esta pregunta fue diseñada para captar la perspectiva de los colaboradores en relación con las áreas de mejora, y aunque la evaluación general reflejó una inclinación positiva, también se detallaron estrategias que consideran necesarias para ajustar las acciones actuales. De los 137 encuestados el 18% que equivale a 25 colaboradores expresaron que no ven la necesidad de implementar cambios, enfatizando la continuidad de las estrategias vigentes.

Por otro lado, el 82% de encuestados que equivale a 112 colaboradores sugirieron acciones a considerar, principalmente vinculadas con las nuevas tendencias en bienestar laboral. Esto incluye actividades que involucren a la familia, personas solteras sin hijos y actividades con sus mascotas. También resaltaron la importancia de que la empresa incursione en la integración de salario emocional y otros beneficios no remunerados.

Además, hubo una notable convergencia en las respuestas sobre las necesidades actuales, especialmente en el cuidado de la salud mental y la incorporación de nuevas disciplinas deportivas en el cuidado de la salud física. Estas propuestas serán objeto de un análisis detallado para determinar su viabilidad y serán integradas en el informe a presentar ante la gerencia.

Pregunta 4

¿Qué programa cree usted que debería tener la empresa para fomentar el bienestar de los empleados?

Algo relacionado con las personas que nos vamos a jubilar pronto, creo que deberían también hacer un programa de inversión del tiempo libre.

Creo que deberían incluir retos de salud y forma física para equipos, retos de pérdida de peso o algo relacionado con competencia, también deberían hacer más capacitaciones en formación del ser.

Más actividades para el manejo o asesoramiento financiero, de ahorro.

Algo relacionado con salario emocional que he visto a muchas empresas hoy tienen remuneraciones no económicas para sus empleados, nuevas clases deportivas y convenios con gimnasios.

Creo que el programa que deben implementar es lo que hoy se conoce como salario emocional, veo que en la empresa no tienen nada de eso y sería importante para complementar el tema de bienestar porque hoy muchos empleados buscamos algo más allá del tema económico.

De pronto ofrecer de vez en cuando opciones de horarios flexibles.

Sería bueno que implementaran más programas de desarrollo personal y profesional un programa con algo para las mascotas ya que ahora hacen parte de la familia y algo con la movilidad sostenible.

Creo que deben tener un programa nuevo completamente, dejar lo que están haciendo hoy que según lo que uno ve en clases se quedan 3 o 5 personas máximo y eso no es algo que demuestre un buen resultado, la empresa debe actualizarse, buscar nuevas cosas en el mercado del bienestar.

Me gustaría que implementaran diplomados o cursos con convenio por ejemplo con Comfama en habilidades sociales, en comunicación, manejo de emociones, mecanismos de afrontamiento, incluso sería bueno si son diplomados también relacionados con el área, para aprender o tener más herramientas.

Hallazgos:

La pregunta se formuló para evaluar cómo perciben los colaboradores la necesidad de incluir nuevos programas; aunque en la pregunta anterior se detallaron acciones específicas, esta vez se buscaba captar una visión más completa de lo que consideran esencial en el programa de bienestar. De los 137 encuestados, el 20% que equivale a 27 colaboradores indicaron que la empresa no necesita implementar nuevas actividades porque ya satisfacen las necesidades en materia de bienestar. El 80% de encuestados que equivale a 110 colaboradores compartieron una variedad de acciones que creen que deben estar presentes en un programa de bienestar laboral.

La mayoría de estas propuestas se centran en aspectos relacionados con la salud física, pero también se destacan acciones vinculadas al salario emocional, la flexibilidad en las jornadas laborales y otros incentivos no monetarios. Los encuestados también sugirieron convenios con aliados y la ampliación de actividades para el tiempo libre como componentes importantes del programa de bienestar.

Pregunta 5

¿Cómo cree que se podría fomentar una mayor participación en las actividades de bienestar?

Creo que se puede fomentar una mayor participación cuando incluyan otros programas, porque en este momento las personas que tenemos patologías de salud no podemos estar en las clases, ni en caminatas ni en casi nada de las actividades de bienestar físico.

Para fomentar más participación creo que deben mostrar que hacen cosas buenas hoy y entrevistar a la gente para saber que les gustaría seguir haciendo.

Que no necesariamente sea todo presencial sino que haya actividades en línea para que uno pueda conectarse en algún espacio libre y con horarios flexibles.

Creo que lo más importante es comunicar todo lo que hacen porque muchas veces la gente no participa porque no sabe que la empresa tiene tantos beneficios.

Creo que se puede aumentar la participación a medida que la empresa conozca que es lo que en realidad necesitamos los empleados, a veces uno ve que hacen muchas cosas pero la gente no participa, me imagino yo, que es porque siente que eso no agrega ningún valor, creo que antes de hacer alguna actividad deberían hacer encuestas o mediciones que muestren que es lo que impactaría la vida de los trabajadores.

Ofreciendo incentivos como días libres adicionales o bonificaciones por logros en programas de bienestar.

Organización de concursos o retos saludables con buenos premios.

Creo que fomentarían participación si hacen algo distinto y si pasan por las áreas contando todos los beneficios.

La gente participaría si hacen cosas nuevas, no cosas tan básicas, lo hablo por experiencia propia, como no me gusta nada de lo que hacen hoy, no participo, si hubiera algo nuevo, lo haría o al menos lo consideraría.

Creo que generando actividades mucho más atractivas y lúdicas que animen a las personas a participar y de esta manera puedan entender mucho más los temas, también que haya personal especializado en cada tema.

Hallazgos:

La pregunta planteada tenía como objetivo conocer la visión de los colaboradores frente a nuevas estrategias que podría emplear la compañía para fomentar una mayor participación, en esta medición, de 137 encuestados, el 44% que equivale a 60 colaboradores indicaron no tener claridad sobre un mecanismo para promover la participación.

El 56% de encuestados que equivale a 77 colaboradores reconoció entre una y dos acciones que podrían incentivar una participación más activa, enfatizaron la importancia de visibilizar las actividades que actualmente se llevan a cabo en la empresa, ya que consideran que el desconocimiento es la principal causa de los bajos niveles de asistencia. También destacaron que otra posible causa de la falta de participación podría ser la falta de adaptación de las estrategias a las necesidades actuales de los colaboradores, lo que genera una percepción de invariabilidad en las iniciativas de participación.

Pregunta 6

¿Cómo ha contribuido el programa de bienestar laboral a tu bienestar emocional, físico y mental en el trabajo?

La empresa ha contribuido a mi bienestar emocional porque las clases de manualidades me han ayudado a mejorar la paciencia y a encontrar una actividad para hacer en mis tiempos libres porque antes no hacía nada.

Ha contribuido mucho porque en las charlas y capacitaciones he aprendido a mejorar mis emociones y eso también incluye las relaciones laborales, en el área física participar de las clases ha mejorado mi resistencia y concentración.

No mucho porque no he participado en casi nada.

Este programa ha contribuido a mi desarrollo físico porque estas actividades en las que he participado me han ayudado a mejorar mis hábitos de salud física.

El programa ha contribuido porque asisto con mi hijo al semillero infantil, esto ha sido muy bueno para él y me genera bienestar emocional ver que está participando en algo que contribuye a su desarrollo físico e intelectual; también encuentro bienestar cuando puedo participar de las clases porque estas mejoran mi estado de salud y concentración.

Me ha dado herramientas para manejar mejor el estrés y la comunicación con mis compañeros y clientes.

Yo diría que ha contribuido en mi bienestar físico al promover hábitos saludables.

Ha mejorado mi autoestima y mi sentido de pertenencia hacia la empresa.

No ha contribuido porque no participo.

Ha contribuido bastante porque me ha permitido compartir con gente de otras áreas y eso me ayuda a ser más abierta, más sociable y me hace salir un poco de la rutina del trabajo.

Hallazgos:

La intención de esta pregunta era evaluar el impacto del programa de bienestar laboral con relación al bienestar físico, emocional y mental en el entorno laboral. De 137 encuestados, el 48% que equivale a 66 colaboradores mencionaron que no perciben ninguna contribución de este programa en sus vidas, debido a su falta de participación en cualquier actividad relacionada. El 52% de encuestados que equivale a 71 colaboradores reconoció las acciones específicas que han tenido un impacto positivo, detallando las estrategias que han generado ese impacto y el área en la que se implementan.

Es importante destacar que el concepto de bienestar puede variar según la percepción individual, pero en general, las personas valoran la contribución que la empresa hace para satisfacer sus necesidades y promover un bienestar integral en las distintas esferas de sus vidas. Esta pregunta no solo proporciona una visión general de la efectividad del programa, sino que también identifica las actividades que tienen un mayor impacto según la opinión de los colaboradores, quienes son los actores principales en este contexto.

Pregunta 7

¿Cómo describirías el nivel de compromiso y satisfacción de los colaboradores en Crystal después de la implementación de las estrategias de bienestar laboral?

El nivel de compromiso es bajo porque la gente no participa, con las personas que uno habla en las clases dicen que se sienten satisfechas y están agradecidas por lo que hace la empresa por nosotros.

En mi caso la satisfacción es muy alta pero creo que el nivel de compromiso de muchos es bajo no sé porque la gente no valora lo que la empresa hace.

No sé cuál es el nivel de compromiso porque no he participado.

Creo que el nivel de compromiso es bajo porque la gente le da pereza quedarse después del turno y uno a veces ve que en las clases hay muy poquita gente, en las otras cosas si he visto mucha participación.

Creo que como todo hay personas que se comprometen y hay otras que no valoran los recursos, la generalidad según lo que he visto es que la gente cuando se involucra en las actividades si se compromete porque ven los beneficios que estas tienen en sus vidas, la satisfacción es difícil de medir, pero en general se escuchan comentarios positivos acerca de lo que la empresa hace.

En los programas que he estado la participación es muy poca, diría que no se tiene mucho compromiso con ese tipo de actividades.

Yo diría que el compromiso es más bien poco por lo que somos bastantes en esta empresa y siempre veo que en esos programas hay muy poca participación.

Creo que la satisfacción se percibe como buena también veo compromiso por parte de las personas que asisten.

No tengo como responder esta pregunta porque no conozco los resultados del programa pero a simple vista puedo decir que no hay compromiso porque en lo que más se ve que son las clases la participación es muy baja y me imagino que no justifica pagar un profesor para que asistan 5 personas.

Yo diría que bien, al menos en las actividades que he participado hay varias personas sin embargo si he notado que todas son como de mi edad y sería chévere que personas de diferentes generaciones se motivaran a participar también.

Hallazgos:

Este interrogante tenía como propósito evaluar la perspectiva de los colaboradores respecto a su nivel de compromiso y satisfacción con las estrategias de bienestar implementadas. En este aspecto, se observó una similitud en las respuestas predominantes, donde muchos colaboradores expresaron que no perciben un alto nivel de compromiso hacia

estas estrategias. Una de las razones más mencionadas fue la baja participación en las clases grupales, especialmente las deportivas.

De 137 encuestados, el 54% que equivale a 74 colaboradores coincidieron en que la falta de asistencia a estas actividades refleja un bajo compromiso y, por ende, una insatisfacción con las acciones de bienestar. Por otro lado, el 46% de encuestados que equivale a 63 colaboradores indicaron que sí se observa compromiso, ya que asisten regularmente a varias actividades del programa.

Este resultado es desfavorable y requiere un análisis profundo en la interpretación, ya que la tendencia muestra que los colaboradores perciben una falta de compromiso y bajos niveles de participación que afectan la efectividad del programa de bienestar.

Pregunta 8

¿Has experimentado algún cambio en tus hábitos de vida fuera del trabajo como resultado de participar en el programa de bienestar laboral?

No he experimentado cambios porque no participo en muchas cosas pero me imagino que la gente que si participa debe ver resultados muy buenos.

Si ahora me gusta hacer deporte ese es el principal cambio.

No, porque no he participado.

Si, rotundamente, ahora después de los ciclo paseos monto bicicleta tres veces por semana y esto ha ayudado a que mi condición física mejore mucho y mi rendimiento, me siento con mucha energía durante el día.

Si, todo lo que he experimentado es con relación a mejoras en mi condición física.

Si a veces me acuerdo de lo que han hablado en las charlas sobre el manejo del estrés o de escuchar activamente y pensar antes de actuar y lo trato de aplicar en el trabajo y en mi vida en general.

Tal vez en mantener una dieta más equilibrada.

Si, ha mejorado mi condición física por las clases de Fitcombat.

No he experimentado cambios porque no participo en nada.

Si, me he vuelto un poco más sociable, antes era más tímida y me costaba interactuar con personas nuevas pero siento que si uno participa en estas actividades se suelta mucho más.

Hallazgos:

La pregunta tenía como propósito evaluar el impacto de las estrategias de bienestar en áreas distintas al ámbito laboral. Las personas encuestadas identificaron cambios en sus hábitos de vida como resultado de su participación en las actividades propuestas. De 137 encuestados, el 66% que equivale a 90 colaboradores detallaron alguna acción de mejora; el 34% de encuestados que equivale a 47 colaboradores indicaron no haber observado ningún cambio o no participar en ninguna actividad.

Según la información recopilada, se evidencia que los principales cambios están estrechamente relacionados con la salud física, ya que esta es la categoría que más se destaca entre las respuestas. En segundo lugar, se encuentra la categoría de salud mental, que, aunque es más subjetiva, también fue mencionada por los colaboradores. Ellos manifestaron haber

adquirido herramientas para el manejo de emociones, el estrés y las relaciones interpersonales como resultado de su participación en las actividades de bienestar.

Pregunta 9

¿Hay alguna acción del programa de bienestar laboral que te gustaría ver mejorada para satisfacer mejor las necesidades de los trabajadores? Argumente su respuesta

Si, las clases deportivas, creo que deben hacer clases para los que tenemos patologías pero queremos hacer ejercicio.

No se me ocurre nada porque creo que ya hacen muchas cosas buenas.

No, solo que desarrollen más actividades porque entre más hayan, todos podemos participar dependiendo de nuestro gusto y de la disponibilidad de horarios que tengamos.

No conozco todo lo que hacen pero creo que lo que más pueden mejorar es incluir otras disciplinas como CrossFit, entrenamiento funcional porque no ha todos nos gusta Fitcombat, también creo que podrían abrir más los cupos de las caminatas y ciclo paseos porque son muy poquitos y muchos compañeros se han quedado por fuera.

Si, me gustaría que mejoraran el acompañamiento deportivo y abrir el portafolio de capacitaciones.

Me gustaría que hubiera más opciones como para que uno tenga de donde escoger dependiendo las necesidades.

Más opciones de actividades enfocadas al desarrollo profesional y personal.

Si, me gustaría que mejoraran las clases, a veces el mismo profe no sabe que ejercicios ponernos a hacer y se vuelve muy repetitivo.

Me gustaría ver mejorado todo porque creo que el que planea las actividades no entiende lo que los operarios queremos realmente solo piensan en la gente joven y en los que quieren hacer ejercicio para los otros no hay nada.

Siento que es importante ir cambiando cada cierto tiempo de actividades porque cuando siempre son las mismas es muy desmotivante y aparte de eso, sería buena estrategia tener incentivos que llamen la atención.

Hallazgos:

Este cuestionamiento se planteó como insumo para abordar uno de los objetivos específicos planteados que busca proponer acciones de mejora y valorar la percepción de los colaboradores frente a las estrategias que hoy se llevan a cabo. Si bien, en una pregunta anterior se abordó la descripción de acciones de mejora, la particularidad de esta radica en conocer cómo se puede ajustar las acciones que hoy existen y que han tenido buenos resultados.

De 137 encuestados, el 73% que equivale a 100 colaboradores detallaron acciones de mejora teniendo en cuenta las actividades que hoy existen, este insumo es clave dentro del proceso de interpretación puesto que permitirá ajustar las estrategias que han venido funcionando a las nuevas necesidades de los colaboradores.

En esta evaluación se destacan por mejorar las clases deportivas, las clases de manualidades y el programa de acompañamiento psicosocial. El 27% de encuestados que equivale a 37 colaboradores no detallaron acciones de mejora, indicaron no tener claro qué podía hacer la compañía para mejorar, otros consideran que no hay nada por mejorar y algunos de ellos detallan no participar, por lo tanto, no tienen argumentos para dar respuesta al interrogante.

Pregunta 10

¿Crees que el programa de bienestar ha tenido un impacto positivo en la cultura y el ambiente laboral de la compañía? Argumente su respuesta.

Me imagino que sí porque eso lo deben hacer para que la gente se sienta feliz en el trabajo y se quede.

Si, muchísimo porque la empresa al propiciar estos espacios nos ayuda a integrarnos y conocernos más entre compañeros y ver en las actividades que todos somos iguales independiente del cargo que ocupemos.

Yo siento que sí, eso de todas maneras se ve reflejado en el ambiente laboral y la forma en la que los compañeros se comunican, o están motivados.

Si lo ha tenido, porque como empleado siento que se preocupan por mí, que no solo voy a cumplir una labor sino que me ofrecen muchas cosas para mi bienestar, creo que esas actividades unen a los equipos de trabajo porque uno pasa más tiempo con los compañeros y eso hace que se generen lazos chéveres en el área.

Si, por supuesto, creo que todo lo que hacen mejora la cultura porque genera una identidad hacia la empresa y por ende se cultivan buenas relaciones laborales, además los que participamos en el programa tenemos la oportunidad de interactuar con compañeros de otras áreas que en otros momentos eso no sería posible.

Si, yo siento que si uno se siente valorado y escuchado en la empresa eso se demuestra en el buen desempeño diario.

Yo me imagino que si debe tener un impacto positivo porque promueve el cuidado, colaboración y el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Si, acá la cultura es buena, en general la gente es cercana y se siente un ambiente muy acogedor me imagino que es porque la gente se siente bien trabajando acá, como querida.

Demás que sí, eso lo debe responder alguien que le guste o al menos participe en lo que la empresa propone este no es mi caso.

Si, yo creo que ha tenido un impacto positivo en algunas áreas más que en otras me imagino, porque eso depende también de la participación y la disposición de las personas, también el nivel de exigencia de algunos puestos hace que la gente no pueda estar al tanto de lo que pasa en esos programas, y se maneja mucha presión y el ambiente suele ser pesado.

Hallazgos:

La pregunta busca revelar que tanto los colaboradores reconocen el impacto positivo del programa de bienestar en la cultura y el ambiente laboral. Las respuestas más frecuentes destacan que este programa ha facilitado el establecimiento de relaciones sociales entre personas de diferentes áreas que probablemente no se habrían conocido de otra manera. También se destaca que la percepción marca una tendencia hacia la identidad que se ha

venido construyendo por parte de los colaboradores hacia la compañía puesto que sienten que son valorados, que invierten en su bienestar y cuidado no solo dentro de la empresa sino también en sus entornos familiares.

De 137 encuestados, el 70% que equivale a 96 colaboradores tienen una experiencia positiva y reconocen el impacto de estas acciones en la promoción de los valores corporativos, la cultura organizacional y el clima laboral. El 30% de encuestados que equivale a 41 colaboradores manifestaron no ver la conexión entre estos elementos y el programa de bienestar laboral, o simplemente no participan en él, lo que limita su capacidad para argumentar sobre el tema.

Pregunta 11

¿Qué sugerencias tienes para fomentar la participación y el compromiso de los empleados con el programa de bienestar laboral?

Mi sugerencia es que sean más equitativos e incluyan a personas de todas las edades, que cualquier cosa que vayan a hacer piensen si aplica para todos.

La sugerencia es que sigan invirtiendo en nosotros y que animen a las personas a que participen.

Me gustaría poder saber los programas que hay, donde puedo ver la disponibilidad de horarios, que todo salga por distintos medios.

Creo que lo más importante es que la empresa muestre a los empleados todo lo que invierten en ellos, a veces hacen muchas cosas que pasan desapercibidas, además hay mucha gente nueva que entra y no sabe lo que la empresa ofrece.

Creo que lo que pueden hacer es evaluar constantemente el programa, eso dará cuenta del compromiso de las personas y también mostrara que aspectos se deben mejorar para atraer a nuevos participantes.

Que tengan más diversidad de programas o de pronto también otros incentivos como los reconocimientos para que así todo el mundo se motive a participar.

Sería bueno crear grupos de interés en diferentes áreas.

Creo que para que participen sería bueno incentivar con algún premio para que la gente se anime a participar.

La sugerencia principal es que cambien todo, la otra sugerencia es que piensen que no todos son jóvenes que hay cosas para ellos pero no todo puede ser así porque hay más personas mayores y pocas actividades para nosotros.

Sería bueno que cada mes se tuviera como una programación de actividades diferente, que no siempre sea lo mismo, que los líderes tengan una participación activa y ayuden a identificar en sus equipos de trabajo que temas se podrían trabajar.

Hallazgos:

Este cuestionamiento tenía como meta recopilar acciones para fomentar la participación y compromiso de los colaboradores con el programa de bienestar. De 137 encuestados, el 67% que equivale a 92 colaboradores respondieron al interrogante ofreciendo propuestas para incentivar la participación; las tendencias de estas respuestas se centraron en comunicar las actividades de manera más efectiva, incluir a todos los grupos etarios de la compañía y actualizar el programa de acuerdo con las necesidades actuales de los colaboradores, entre otras sugerencias.

El 33% de encuestados que equivale a 45 colaboradores no propusieron estrategias indicando que el trabajo actual está dando buenos resultados o simplemente no tenían ideas para abordar estos aspectos.

Esta pregunta es clave dentro del proceso de análisis puesto que nos permitirá integrar estas propuestas al modelo a entregar a la compañía, además al tener la información los actores principales podremos tener más posibilidades frente a la efectividad del programa y la forma correcta de cómo motivar a los colaboradores para participar.

Diagnóstico

El diagnóstico basado en la investigación es una de las fases clave para comprender el estado actual del objeto de estudio. En este caso, se centra en evaluar el conocimiento que tienen los empleados de diversas áreas sobre el programa de bienestar laboral y las políticas de calidad implementadas por la compañía Crystal. Este diagnóstico permitió establecer las pautas y criterios necesarios para definir futuros cambios o ajustes en el programa de bienestar social para los empleados.

La recopilación de información se llevó a cabo mediante encuestas dirigidas a los colaboradores de Crystal. Se seleccionó una muestra representativa que abarcara tanto al personal operativo como administrativo, con el objetivo de identificar las necesidades actuales de cada segmento de la población laboral.

A partir de una muestra de 137 colaboradores de diversas áreas y niveles jerárquicos de la compañía Crystal, se procedió a recolectar la información mediante la encuesta previamente descrita, y se distribuyó a través de un formulario de Google, solicitando a los participantes que completaran la información requerida sobre su conocimiento del programa de bienestar que se desarrolla actualmente.

El trabajo es uno de los factores de desarrollo social al cual una sociedad tiene más facilidad de acceso, gracias a este, una sociedad puede generar bienestar y calidad de vida para sus individuos, así lo menciona (Bedoya Gómez, Posada Isaza, Quintero Gutiérrez, & Zea Quintero, 2016, p. 2) respecto al trabajo “aparece la esfera individual que le permite al individuo desarrollar sus capacidades personales contribuyendo a su crecimiento personal y profesional, aportándole los recursos para la consecución de metas y objetivos y

permitiéndole de esta manera mejorar su calidad de vida”, esta mención nos remite a dar una gran importancia al papel que cumple el trabajo en el desarrollo de una sociedad y del individuo dentro de esta; en este orden de ideas vemos como las empresas han evolucionado respecto a las condiciones que desarrollan y ofrecen a sus colaboradores con el propósito de que el trabajo sea para ellos una realidad de desarrollo personal, familiar e individual. La compañía Crystal no es la excepción y dentro de su estructura ha desarrollado lineamientos que apuntan a crear un ambiente laboral saludable, el cual pretende implementar y generar las condiciones necesarias para que sus colaboradores desarrollen sus actividades en armonía y eficiencia; dentro de estos lineamientos se destacan puntos claves que tienen que ver con la satisfacción de necesidades de los colaboradores de manera integral a través creación de diferentes programas que benefician ampliamente al personal.

Al realizar la aplicación del instrumento de valoración de la percepción que tienen los colaboradores de Crystal, respecto al bienestar laboral, se encuentra que existe un nivel medio a bajo de conformidad respecto al ambiente laboral que allí se contextualiza; este instrumento nos permitió visualizar que los lineamientos desarrollados y aplicados por la compañía tiene una asertividad alta en algunos aspectos pero también desaciertos en otros; factores como: estar a gusto con la actividad que se desarrolla en la compañía, temas de capacitación y conocimiento de los objetivos se presentan como un punto positivo en la dinámica laboral, sin embargo temas como: tener en cuenta opiniones o sugerencias del colaborador, incentivos por lograr adecuadamente los objetivos y planeación conjunta de las actividades laborales, se presentan como un factor negativo; esto nos lleva a analizar que los lineamientos implementados por la compañía en cuanto a bienestar laboral tienen claras falencias respecto a conocer e intervenir las necesidades reales de sus colaboradores; en temas importantes como

las decisiones o planeamiento del desarrollo de actividades en las cuales estos participan; así entonces es claro que es necesario realizar un tipo de intervención en cuanto al planteamiento y desarrollo de una actualización y cambio en los lineamientos que apuntan al mejoramiento y sostenimiento en el tiempo de mejores acciones para el bienestar laboral dentro de la organización y dar a conocer de manera asertiva las políticas de calidad, ya que existiendo las mismas no son visualizadas por los colaboradores.

Para Crystal, el tema de bienestar laboral no es algo nuevo, de hecho y como ya se habló anteriormente, sus lineamientos han tenido algunos aciertos, debido a esto es posible mejorar sus resultados haciendo las debidas actualizaciones y ajustes; si tenemos en cuenta que uno de los aspectos que menos favorece al bienestar laboral dentro de la compañía es el tema del reconocimiento de las necesidades reales de los colaboradores, la falta de comunicación de las estrategias que se ofrecen, la necesidad de inclusión de todos los grupos generacionales, la monotonía de las acciones y la perdida de innovación en el tiempo, se podría plantear que se recomienda desde este ejercicio académico para fortalecer algunas pautas para mejorar y ajustar el programa de bienestar laboral.

Una de ellas sería crear un vínculo más íntimo y fuerte entre los directivos y los colaboradores, ya que basándonos en (Bedoya Gómez, Posada Isaza, Quintero Gutiérrez, & Zea Quintero, 2016, p. 5) cuando nos dicen “es necesario una integración organización-trabajador la cual requiere una fuerza de trabajo conjunta, tanto física como mental, en el cual se genere simultáneamente expectativas y atribuciones que permitan un buen funcionamiento en el entorno laboral y posibiliten la adaptación a este tipo de conceptos”, así entonces, es evidente que se justifica la activación de estrategias de integración y creación de un vínculo de confianza fuerte entre organización y colaboradores, este permitiría crear un contexto de

empatía donde la compañía pueda reconocer las necesidades y las fortalezas de cada individuo, lo cual sería óptimo para establecer planes y estrategias de trabajo que sean inclusivas y que propicien el empoderamiento de la labor desempeñada en la compañía y establecería una notable mejoría en el bienestar laboral de la misma.

Al igual como Crystal tiene establecido un nivel amplio de acciones, lo cual es muy resaltable; es importante que para el tema de las actividades, eventos o talleres que desde bienestar laboral se implementan para los colaboradores, es de suma relevancia la divulgación de los acciones actuales desde el plan estratégico, haciendo mediciones de comprensión sobre los mismos y otorgando inclusión y participación para el diseño de las políticas de calidad de vida; Por otra parte, es pertinente que se motive al colaborador para que éste se apropie de los objetivos que la organización tiene dentro de su misión y visión y logre efectivos resultados con el paso del tiempo, permitiéndole crecer con la compañía y disfrutando de las actividades que la misma organización le genera para su beneficio y satisfacción.

Interpretación

A la luz de la información recopilada, este análisis tiene como objetivo principal comprender cómo se reconfigura el bienestar laboral en la compañía Crystal en la actualidad y vislumbrar su impacto en la calidad de vida de los colaboradores. Partiendo de la premisa de que, para alcanzar el éxito del programa de bienestar, es fundamental comprender las demandas de los colaboradores, potenciar las estrategias existentes y acercar los recursos mediante la implementación de actividades secuenciales que mejoren la calidad de vida y, a su vez, promuevan una identidad organizacional. Esto llevaría a los colaboradores a ser más productivos, a contribuir con los objetivos de la organización y a cumplir con los lineamientos organizacionales.

De igual manera, se pretende comprender el impacto de los cambios en el bienestar laboral, identificar los elementos que influyen en las necesidades actuales de los colaboradores y determinar las estrategias de intervención correctas para responder a estas demandas. Esto se logrará mediante el establecimiento de actividades que contribuyan al desarrollo integral tanto de los colaboradores como de la organización.

Aunque el bienestar laboral ha estado presente en las organizaciones a lo largo de los años, es necesario entender cómo ha evolucionado con el tiempo y cómo se ha adaptado a las nuevas dinámicas de los individuos inmersos en las organizaciones. Por ello, se han reconfigurado las acciones para que estas no solo se centren en el plano laboral, sino que también se reflejen y se expandan a otras esferas del individuo, satisfaciendo sus necesidades laborales, personales, familiares y sociales.

Categoría de análisis: Salud mental

A través de los instrumentos aplicados, se pudo observar que la mayoría de los colaboradores valora las acciones llevadas a cabo y reconoce su contribución significativa a su bienestar emocional. Se identificaron deficiencias en la capacidad del programa para abordar muchas de las demandas actuales en materia de bienestar psicológico. A través de la información recopilada se pudo evidenciar que hay áreas de mejora evidentes en términos de accesibilidad y visibilidad de estas iniciativas, muchos de los colaboradores manifiestan no haber participado de estos espacios debido a la falta de conocimiento o a la percepción de que estas actividades siempre son las mismas, o no están completamente adaptadas a sus necesidades individuales.

Los colaboradores sugieren varias mejoras clave para las iniciativas de salud mental:

Mayor Accesibilidad y Comunicación: Mejorar la comunicación sobre las actividades disponibles y hacerlas más accesibles para todos los empleados.

Personalización de las Iniciativas: Adaptar las actividades de salud mental a las necesidades específicas de diferentes grupos de empleados, considerando diversos factores.

Incremento de Sesiones y Recursos: Aumentar la frecuencia y disponibilidad de las sesiones de acompañamiento psicológico y otros recursos de apoyo emocional.

Fomento de la Cultura de Bienestar: Integrar actividades que promuevan una cultura de bienestar emocional de manera más holística, incluyendo talleres y charlas.

Categoría de análisis: Salud física

Teniendo en cuenta la información recolectada, la mayoría de los colaboradores reconoce y participa en actividades relacionadas con la salud física, como clases deportivas y caminatas. No obstante, se evidencia la importancia de diversificar las actividades deportivas, incorporando nuevas disciplinas que atraigan a un mayor número de colaboradores y ofreciendo una variedad de opciones más amplia. Además, se sugiere ajustar los horarios de las actividades físicas para acomodar mejor las diferentes disponibilidades de los colaboradores, mejorar la comunicación sobre las actividades disponibles e invertir en mejores instalaciones y equipamiento para las actividades físicas, asegurando que estén adecuadamente mantenidos y sean accesibles para todos. Un punto de mejora destacado por algunos colaboradores es la falta de actividades adaptadas para empleados de mayor edad. Se evidencia la necesidad de desarrollar programas que consideren las diferencias generacionales y ofrezcan opciones adaptadas para la población adulta, como ejercicios de bajo impacto y programas de salud orientados a condiciones especiales para el caso de los colaboradores con restricciones médicas.

Categoría de análisis: Ciclo vital familiar

Este componente abarca todo lo relacionado con programas que incluyen la familia de los colaboradores, inicialmente se planteó para acompañar todos los momentos del ciclo vital familiar desde la lactancia hasta la edad adulta. El esquema de este programa propone unas subcategorías que incluyen amigos de la familia lactante, estrategia que promueve el

acompañamiento durante el periodo de lactancia, semilleros infantiles para hijos de colaboradores entre los 5 y 12 años donde se proponen actividades deportivas y manuales, semillero juvenil para hijos de colaboradores entre 13 y 17 años, en este se propone acompañamiento en construcción del proyecto de vida y desarrollo de habilidades blandas. Si bien, este programa cuenta con unos objetivos claramente definidos encontramos que anterior a la pandemia empezó a desarrollarse con unos buenos resultados, por las limitaciones de la pandemia y las restricciones en los espacios el programa se suspendió; después de la pandemia la compañía ha tratado de reanudarlo con encuentros de semilleros cada mes, pero no se ha alcanzado la participación esperada. En la aplicación del instrumento se identificó que los colaboradores no tienen conocimiento de este programa puesto que este fue mencionado de manera superficial solo por 20 colaboradores que respondieron la encuesta argumentando que conocen de la existencia de este porque antes de la pandemia sus hijos participaban. Consideramos que este es una de las acciones priorizadas para reajustar puesto que el programa está estructurado bajo unos objetivos bien definidos y que pueden contribuir en gran medida en el impacto de la calidad de vida de las familias de los colaboradores, es necesario realizar un lanzamiento para vincular a las personas a este y así proponer algunos cambios en su funcionamiento para fomentar una participación más activa y alcanzar las metas planteadas para este.

Categoría de análisis: Formación en autocuidado

Este componente promueve la formación en el autocuidado a través de charlas y espacios de formación con profesionales en nutrición, seguridad y salud en el trabajo y salud

física y mental. Vemos como este año la organización ha tratado de recuperar estos espacios a través de una propuesta de Webinar mensuales con las diferentes temáticas, algunas de ellas hacen énfasis en nuevos hábitos alimenticios, nutrición saludable, hablemos de cáncer femenino y masculino, entre otros. Esta propuesta se apoya en la implementación de jornadas de tamizaje para que los colaboradores puedan conocer su estado de salud.

De acuerdo con los encuestados, encontramos que la percepción es positiva porque destacan que las charlas de autocuidado les proporcionan conocimientos y herramientas para mantener y mejorar su salud de manera integral. Esto incluye consejos sobre nutrición, ejercicio, manejo del estrés y prevención de enfermedades. Así mismo, se pudo evidenciar a través de las respuestas proporcionadas que las charlas promueven la adopción de hábitos saludables que pueden tener efectos duraderos en la vida diaria de los empleados. La información práctica y aplicable los puede ayudar a realizar cambios positivos en su estilo de vida. A través de la información obtenida se pudo identificar que, los colaboradores preferirían mayor integración de sus familias en este tipo de programas ya que, los buenos hábitos de vida y autocuidado no solo se limitan al ámbito laboral, impactan significativamente en la vida personal y familiar. Al incluir a las familias en las charlas, se promueve la adopción de estos hábitos en el hogar, creando un entorno familiar más saludable y fomentando el bienestar de todos sus miembros.

Desde este análisis podemos retomar que, si bien los colaboradores a modo general indican sentirse satisfechos con el programa de bienestar laboral y hay una participación aceptable, es necesario proponer nuevas acciones que se adapten a las dinámicas que hoy están presentes en la actualidad. La concepción de bienestar cambió, por esto se debe comprender que lo que antes funcionaba hoy no tiene el mismo impacto, es ahí donde la

compañía tiene el gran reto de conocer las verdaderas necesidades desde la percepción de los principales actores, movilizar los recursos para lograr su máximo aprovechamiento e involucrar a los colaboradores en el nuevo modelo de bienestar laboral para vincularlos a la compañía y poder alcanzar altos niveles de productividad, mayor compromiso y motivación, mejora del clima laboral y conservación del talento humano.

Para concluir podemos decir que los instrumentos utilizados en este análisis posibilitaron una amplia reflexión que nos permitió identificar aspectos de mejora de las estrategias que hoy existen, analizar el impacto de estas en la calidad de vida de los colaboradores y valorar la percepción de estos frente al programa, su alcance y efectividad. De acuerdo con la información cualitativa recopilada y el análisis realizado se proponen algunas acciones de mejora para la compañía Crystal con relación al programa de bienestar laboral, estas se plantean teniendo en cuenta la valoración de los colaboradores y los insumos recolectados a lo largo de este ejercicio.

Conclusiones

La compañía, ha reconocido la importancia crítica del bienestar laboral como un elemento central para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores. La implementación de estrategias de bienestar laboral ha demostrado tener impactos significativos en la salud física y mental de los empleados, fomentando un sentido de satisfacción y compromiso dentro del entorno laboral.

Los hallazgos del trabajo revelan que, aunque la empresa ha tenido aciertos en ciertos aspectos de sus lineamientos de bienestar, persisten áreas que requieren mejoras sustanciales. Factores como la falta de diversidad, y de reconocimiento de las necesidades reales de los colaboradores, así como también, la carencia de comunicación efectiva de las estrategias existentes ha sido identificados como puntos débiles. Estos aspectos destacan la necesidad de una intervención para actualizar y ajustar las políticas y programas de bienestar laboral.

Se hace necesario fortalecer el vínculo entre los líderes y los colaboradores. Fomentar una integración organización-trabajador más sólida permitiría crear un entorno de empatía y confianza, donde las necesidades y fortalezas individuales sean reconocidas y valoradas. Esto, a su vez, facilitaría la implementación de planes y estrategias de trabajo más inclusivas y efectivas, promoviendo el empoderamiento y la satisfacción laboral.

El bienestar laboral es un proceso dinámico y cíclico que debe abordarse desde múltiples esferas, incluyendo la organizacional. Las estrategias exitosas de bienestar no solo mejoran la calidad de vida de los empleados, sino que también aumentan la productividad y competitividad de la empresa. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones busquen

continuamente nuevas estrategias que integren condiciones de trabajo seguras, desarrollo de competencias, y una cultura organizacional inclusiva y motivadora.

La compañía tiene la oportunidad de transformar sus prácticas de bienestar laboral para crear un entorno de trabajo más saludable y satisfactorio. Al abordar las áreas de mejora identificadas y fomentar una cultura de comunicación y reconocimiento, Crystal puede no solo mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, sino también fortalecer su posición competitiva en el mercado.

Es fundamental que la empresa continúe promoviendo los programas actuales que han mostrado ser beneficiosos. Sin embargo, también es esencial que se mejoren y desarrollen nuevas estrategias teniendo en cuenta las necesidades identificadas. La integración de programas innovadores y adaptados a las demandas emergentes del entorno laboral post pandemia contribuirá significativamente a una mejora continua en la calidad de vida de los empleados.

Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones buscan no solo mantener y promover los programas actuales, sino también mejorar y desarrollar nuevas iniciativas basadas en las necesidades identificadas, con el objetivo de crear un entorno de trabajo más saludable y satisfactorio para todos los colaboradores de la empresa Crystal.

Fortalecer la Comunicación y Accesibilidad de las Iniciativas:

Mejorar la comunicación interna para asegurar que todos los colaboradores conozcan las actividades de bienestar disponibles y cómo acceder a ellas.

Crear canales de comunicación claros y efectivos, como boletines informativos, aplicaciones móviles o tableros de anuncios digitales, que mantengan a los empleados informados sobre las actividades y programas de bienestar.

Desarrollar Programas Personalizados:

Adaptar las actividades a las necesidades específicas de diferentes grupos de empleados.

Implementar programas de bienestar que se enfoquen en grupos específicos, como actividades familiares, programas para empleados solteros sin hijos, y actividades que incluyan a las mascotas.

Fomentar la Cultura de Bienestar Emocional:

Integrar actividades que promuevan una cultura de bienestar emocional de manera holística, incluyendo talleres y charlas sobre temas de interés que puedan ser renovados semanalmente de acuerdo con las necesidades identificadas.

Incrementar la frecuencia y disponibilidad de las sesiones de acompañamiento psicológico y otros recursos de apoyo emocional.

Ampliar y Diversificar las Actividades Físicas:

Diversificar las actividades deportivas incorporando nuevas disciplinas que atraigan a un mayor número de colaboradores.

Ajustar los horarios de las actividades físicas para acomodar mejor las diferentes disponibilidades de los colaboradores, asegurando que todos tengan la oportunidad de participar.

Promover la Integración Intergeneracional:

Desarrollar programas que consideren las diferencias generacionales y ofrezcan opciones adaptadas para la población de edades diferentes.

Fomentar actividades que promuevan la interacción entre diferentes generaciones dentro de la empresa, fortaleciendo el sentido de comunidad y apoyo mutuo.

Incorporar el Salario Emocional y Beneficios No Remunerados:

Explorar la integración de salario emocional y otros beneficios no remunerados que puedan contribuir al bienestar general de los empleados, como días libres adicionales, horarios flexibles y opciones de trabajo remoto.

Establecer convenios con aliados estratégicos para ofrecer beneficios adicionales, como descuentos en gimnasios, servicios de bienestar y actividades recreativas.

Fomentar la Participación:

Implementar estrategias para aumentar la participación de los empleados en las actividades de bienestar, como incentivos por participación, reconocimiento público y la creación de una cultura de apoyo y motivación entre pares.

Realizar encuestas periódicas para recoger retroalimentaciones y ajustar los programas de bienestar según las necesidades y preferencias de los empleados.

Lista De Referencias

- Alonso, L. (1999). Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. En Delgado, J y Gutiérrez, J Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Madrid. Editorial Síntesis. pp. 225-239.
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(142), 45-61.
- Bedoya Gomez, M. A., Posada Isaza, D., Quintero Gutierrez, M. C., & Zea Quintero, J. d. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Psyconex*, 2.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Castro, A. L. M., Céspedes, J. C. L., & Monsalve, J. N. M. (2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryff. *Adgnosis*, 10(10), 83-101.
- Corrêa, D. A., Oswaldo, Y. C., & Giuliani, A. C. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.

Elizalde, A., Martí Vilar, M., & Martínez Salvá, F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. *Polis. Revista Latinoamericana*, (15).

Elizur, D. y Shye, S. (1990). Calidad de vida laboral y su relación con la calidad de vida. *Aplicado Psicología*, 39(3), 275-291.

Equipo de Redacción de QuestionPro Latinoamérica. QuestionPro. (2024). Encuestas en línea. <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>

Gómez Martínez, A., & Porras Rojas, K. Y. (2012). Diseño Programa de Bienestar Laboral.

Google. (s.f.). (2024). *Calculadora de muestra* [Captura]. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>

Iglesias Fernández C, Llorente Heras R, Dueñas Fernández D. Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investig Reg [Internet]*. 2011;19:25–49. Available from: http://www.researchgate.net/profile/Carlos_Iglesias2/publication/233860287_Calidad_empleo_y_satisfaccin_laboral_en_las_regiones_espaolas._Un_estudio_con_especial_referencia_a_la_Comunidad_de_Madrid/links/09e4150c6e4bce45a0000000.pdf

Quispe Limaylla, A. (2013). El uso de la encuesta en las ciencias sociales. Ediciones Díaz de Santos.

Reyes, O., & Oslund, F. (2014). Teoría del Bienestar y el Óptimo de Pareto como Problemas Microeconómicos. *REICE: Revista Electrónica De Investigación En Ciencias*

Económicas, 2(3), 217-234. Obtenido de

file:///C:/Users/mmaciase/Downloads/Dialnet-

TeoriaDelBienestarYElOptimoDeParetoComoProblemasMi-5109420.pdf

Ruíz, J. (2012). Metodología de la investigación cualitativa. Bilbao: Universidad de Deusto.

Vélez Restrepo, O. (2003) Reconfigurando el Trabajo Social. Buenos Aires. Espacio

Editorial.

Lista De Bibliografías

Crystal sas. (s.f.). *crystal sas*. Obtenido de crystal sas: <http://www.crystal.com.co/>

Manso Pinto, J. F. (2002). El legado de Frederick irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), 78-86.

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.

Sandoval Reyes, J. G. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo?

Anexos

Anexo 1. Entrevista

https://docs.google.com/document/d/1ZAbXfQArcWvD0OfOWmHPwnuigIZnlA_r/edit?usp=sharing&oid=111596282821907688633&rtpof=true&sd=true

Anexo 2. Enlace encuesta de bienestar laboral Crystal

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSebROgCviM4ahm2-EOQIPrZkkuqTei5Y8qsvAVpzoxcJJVgpw/viewform>

Anexo 3. Modelo consentimiento informado

https://docs.google.com/document/d/1YYq2mCFv6QNZahsq-RhVFv-dg_vYipl/edit?usp=sharing&oid=111596282821907688633&rtpof=true&sd=true

Anexo 4. Transcripción entrevista líder

https://docs.google.com/document/d/1lwoWmr2f6cLkK7cWHBI9GTmLAcLpCuW0/edit?usp=drive_link&oid=111596282821907688633&rtpof=true&sd=true

Anexo 5. Cronograma de trabajo

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1u2z1AZi9TfAAdf72r4XIurMtdWZOxVYJ/edit?usp=sharing&oid=111596282821907688633&rtpof=true&sd=true>

Anexo 6. Modelo de bienestar

https://docs.google.com/presentation/d/1bW6Rg8uuG-lfCoPy7_W1vhfwk6m5-Dr3/edit?usp=sharing&oid=111596282821907688633&rtpof=true&sd=true