

TITULO: “Análisis de la percepción que tienen los empleados sobre las estrategias de motivación existentes en la empresa Algamar S.A que permita diseñar un programa de bienestar laboral orientado al incremento de la satisfacción de los empleados”

ISABEL CRISTINA BEDOYA CORREA

Asesor

FREDY ALONSO GIRALDO VASQUEZ

MAG. EN PSICOLOGIA

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA PSICOLOGIA

ENVIGADO

2011

TITULO: “Análisis de la percepción que tienen los empleados sobre las estrategias de motivación existentes en la empresa Algamar S.A que permita diseñar un programa de bienestar laboral orientado al incremento de la satisfacción de los empleados”

**PROYECTO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR
AL TÍTULO DE PSICÓLOGA**

Presentado por

ISABEL CRSITINA BEDOYA CORREA

Asesor

FREDY ALONSO GIRALDO VASQUEZ

MAG. EN PSICOLOGIA

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA PSICOLOGIA

ENVIGADO

2011

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

DEDICATORIA

A Dios quien a pesar de lo tropiezos, me dio la fuerza y la sabiduría para seguir firme en dirección a mi objetivo.

A mi familia porque a lo largo de mi carrera me brindaron el apoyo necesario para culminarla.

Pero especialmente a mi hija Salomé, quien representó la fuerza en cada caída y se convirtió en razón de cada uno de mis pasos, por quien y para quien he llegado donde estoy.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi padre y mi madre, quienes no solo me brindaron los medios para lograr mi sueño de ser psicóloga, también significaron la fuerza, el apoyo y el coraje que en muchos momentos de mi carrera necesité.

A mis profesores, Luis Alberto Blanco y Luis Gilberto Gómez que con su disposición y enseñanza me ayudaron a formarme como profesional pero Sobre todo como una gran persona.

A todos aquellos que a lo largo de mi carrera conocí y de los cuales me llevo los mejores recuerdos y aprendizajes, mil gracias por haber hecho parte de mi camino.

RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
GLOSARIO	11
INTRODUCCIÓN.....	¡Error! Marcador no definido. 13
1 PRESENTACION.	14
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo general.....	16
1.2.2 Objetivos específicos	17
1.3 JUSTIFICACIÓN	17
1.4 DELIMITACION.....	18
1.4.1 delimitacion teorica.....	18
1.4.2 delimitacion espacial.....	19
1.4.3 delimitacion temporal.....	19
1.5 DISEÑO METODOLOGICO	19
1.5.1 recolección de datos.....	20
1.5.1.1 población.....	20
1.5.1.2 muestra.....	20
1.5.1.3 muestreo.....	20
1.5.1.4 criterios de inclusión.....	21
1.5.1.5 criterios de exclusión.....	21
1.5.2 manejo de la información.....	21
1.5.2.1 técnica.....	21
1.5.2.2 prueba piloto.....	22
1.5.2.3 análisis de resultados.....	22
1.5.2.4 operacionalizacion de variables.....	22
1.5.3 cronograma.....	24
1.5.4 presupuesto.....	26
2 MARCO REFERENCIAL.....	29
2.1 antecedentes en la solución del problema.....	29
2.2 Marco histórico.....	35
2.2.1 recursos humanos.....	35
2.2.2 cultura organizacional.....	40

2.2.3 clima laboral.....	42
2.2.4 motivación.....	44
2.2.5 satisfacción laboral.....	47
2.2.6 bienestar laboral.....	49
2.3 marco legal.....	52
2.4 marco teórico.....	53
2.4.1 recursos humanos.....	53
2.4.1.1 objetivos de la gestión del talento humano.....	54
2.4.1.2 procesos de la gestión del talento humano.....	55
2.4.2 cultura organizacional.....	57
2.4.2.1 tipos de cultura organizacional.....	59
2.4.3 clima laboral.....	61
2.4.3.1 tipos de clima laboral.....	63
2.4.4 percepción.....	63
2.4.4.1 características de la percepción.....	62
2.4.5 motivación.....	64
2.4.5.1 teorías de contenido.....	67
2.4.5.1.1 teorías de las necesidades de Maslow.....	67
2.4.5.1.2 teoría E-R-C.....	68
2.4.5.1.3 teoría de los dos factores de Herzberg.....	69
2.4.5.1.4 teoría de las necesidades aprendidas de Mc Clelland.....	70
2.4.5.2 teorías de proceso.....	70
2.4.5.2.1 teoría de las expectativas.....	70
2.4.5.2.2 teoría de la equidad.....	71
2.4.6 satisfacción laboral.....	72
2.4.6.1 insatisfacción laboral.....	74
2.4.7 bienestar laboral.....	74
3. ASPECTOS TECNICOS.....	80
3.1 cuestionario.....	80
3.1.1 principios.....	80
3.1.2 objetivo.....	81
3.1.3 procedimiento de elaboración.....	81
3.1.4 aplicación.....	81

3.1.5 manejo de la información.....	81
3.1.6 formato final.....	82
4 .ANALISIS DE RESULTADOS.....	84
4.1 presentación de resultados.....	84
4.2 discusión.....	95
4.3 diseño de propuesta.....	99
5. CONCLUSIONES.....	101
6. RECOMENDACIONES.....	102
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	103
ANEXO.....	106

RESUMEN

El presente trabajo es un estudio que permite un análisis de la percepción que tienen los empleados de la empresa Algamar S.A con respecto a las estrategias de motivación existentes. Dicho trabajo arroja como resultados generales que la percepción de los empleados con relación a las estrategias de motivación es adecuada, ya que luego de analizar e interpretar los datos estadísticos, aparece que la empresa ofrece algunos beneficios adicionales a los empleados de tal forma que les permita mejorar su calidad de vida.

Con respecto a los beneficios recibidos por parte de la empresa, los empleados plantean que en general son buenos pero que sería importante que la empresa entregara nuevos beneficios a los empleados sobre todo aquellos orientados a posibilitar mejores condiciones laborales, familiares y sociales.

ABSTRACT

The present work is a study that allows an analysis of the perception that have the employees of the company Algamar S.A with regard to the existing strategies of motivation. The above mentioned work concludes as a general result, that the perception of the employees with relation to the strategies of motivation is adapted. This is concluded after analyzing and interpreting the statistical information, and it appears that the company offers some additional benefits to the employees in such a way that it allows them to improve their quality of life.

Regarding to the benefits received from the company, the employees agree that in general they are good, but that it would be important that the company would offer new benefits to the employees, especially those orientated to making possible better familiar working conditions.

GLOSARIO

RECURSOS HUMANOS: Área estratégica que propende por la unilateralidad entre los objetivos individuales de los empleados y los objetivos organizacionales. La gestión del talento humano planea, organiza, desarrolla, coordina y controla actividades que promueven un desempeño eficiente y mantienen a las personas motivadas, dando el máximo de sí y con una actitud positiva y favorable.

CLIMA LABORAL: Está determinado por las características que la distinguen del comportamiento, las actitudes, expectativas realidad sociológica y la cultura de la organización y se refiere al ambiente que viven e interpretan los miembros de ésta

CULTURA LABORAL: Se refiere a la configuración peculiar de normas, valores, creencias, formas de comportamiento, etc. Que caracterizan la manera en que los grupos y las personas se unen para hacer las cosas. Describe y determina el funcionamiento de las organizaciones diferenciando unas de otras. De esta manera, la cultura tiene incidencia en el comportamiento de quienes integran la organización determinando el desempeño en el trabajo y las percepciones que tienen acerca de él.

BIENESTAR LABORAL: El grado en que la actividad laboral contribuye a su más completo desarrollo como ser humano ofreciendo enriquecimiento y participación.

PERCPCION: La percepción es la imagen mental que se forma de la relación entre los estímulos recibidos y la experiencia previa.

MOTIVACIÓN: La motivación es aquella que dirige para satisfacer nuestras necesidades, está constituida por factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

SATISFACCIÓN LABORAL: Es una respuesta emocional positiva que resulta de la evaluación de si el puesto le permite cumplir los valores laborales del empleado. Es la percepción que el empleado tiene de la organización y lo que espera de ella.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo nace de la experiencia de la práctica profesional realizada en el área de recursos humanos de la empresa metalmecánica Algamar S.A.

A través de la observación realizada, se hicieron evidentes las falencias que la empresa posee en términos de bienestar laboral, al no contar con un procedimiento establecido y al proporcionar escasos beneficios a sus empleados surgió la necesidad de identificar algunos aspectos relacionados con el bienestar laboral.

De ahí surge el propósito de esta investigación, analizar la percepción que tienen los empleados de la empresa Algamar S.A. sobre los incentivos que allí se ofrecen. De esta manera se indaga si los empleados reconocen los incentivos que ofrece la empresa y si éstos satisfacen sus necesidades, cómo los califican y qué beneficios les gustaría que ofreciera la empresa.

Este estudio se realizó bajo el tipo de investigación empírico-analítico con un diseño no experimental, de enfoque transversal descriptivo, la recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario, que fue elaborado por la investigadora y sustentado a través del juicio de expertos. Dicho cuestionario se le aplicó a una población de 70 empleados de la empresa Algamar S.A

En la empresa Algamar S.A se encontró que la percepción de los empleados encuestados con relación a los programas de bienestar laboral es favorable, aunque se encuentran algunos aspectos que deben mejorarse como la creación de incentivos

orientados a la satisfacción de necesidades superiores como educación, afiliación y reconocimiento.

Por último el presente trabajo permite presentar unas conclusiones y recomendaciones que orienten a la empresa hacia la implementación de un programa de bienestar laboral más estructurado.

1. PRESENTACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El mundo es cambiante y con éste el hombre, de este modo la globalización, la tecnología y el aumento de las exigencias del medio han demandado formas novedosas de intervención, métodos auténticos y puntuales que permitan acrecentar las fortalezas de las organizaciones además de mantener ventajas competitivas. Ha sido enorme la evolución de las estrategias empresariales, pasando por la escuela científica de la administración, la cual plantea una ciencia del trabajo que comprende la selección, formación, capacitación y enseñanza de los trabajadores hasta llegar a lo que hoy en día conocemos como gestión humana, ésta propone como recurso máspreciado al ser humano.

Por consiguiente, si es el empleado quien, potenciando sus habilidades y competencias, ha de ser el recurso máspreciado de la organización ésta deberá representar para él, el medio por el cual ha de alcanzar sus metas individuales que estén relacionadas de manera directa o indirecta con el trabajo.

Los recursos humanos dentro de una empresa son indispensables en la medida que tiene la habilidad para responder adecuadamente y de manera voluntaria a los objetivos de la empresa proporcionando el personal conveniente con la combinación adecuada de habilidades y conocimiento, capacitando incentivando y motivando para la consecución de las tareas requeridas.

Dentro de los 10 subprocesos de los recursos humanos uno de los que genera más incentivos motivacionales para el empleado es bienestar laboral, el cual apunta a mejorar la estabilidad del empleado, además de lograr un nivel satisfactorio de productividad, apuntando a favorecer al empleado en tres áreas importantes de su vida: en la ejecución de sus funciones, fuera de la ejecución de sus funciones pero dentro de la empresa y fuera de la empresa.

Algamar S.A. es una empresa metalmecánica que cuenta con aproximadamente 350 empleados, los cuales varían según la producción. Esta empresa con 40 años en el mercado carece de un departamento de recursos humanos, lo cual evidencia problemáticas en el desempeño adecuado de los empleados por carecer de incentivos que faciliten la motivación, además de tener personal no capacitado en el desempeño de cargos que impliquen habilidades y conocimientos específicos.

La mayor necesidad que se evidencia en la empresa Algamar S.A radica en la consolidación de un departamento que permita tener una continuidad en los procesos. Dicha empresa cuenta con la implementación de acciones propias de la gestión humana pero carece de la consolidación del departamento que regule las funciones y las encamine hacia una misma finalidad.

De acuerdo con lo anterior y dado que está afectada la motivación y el desempeño de los empleados se hace necesario implementar en primera instancia un manual de procedimientos de bienestar laboral que consolide todas aquellas acciones que están encaminadas al mejoramiento de la calidad humana del empleado.

Si bien Algamar S.A. aun no tiene establecido el departamento de recursos humanos, con los subprocesos que hacen parte de éste, existen diversas actividades que se realizan de manera dispersa e intermitente por lo cual no logra su meta fundamental, la motivación de los empleados y la optimización de sus funciones.

De acuerdo con lo anterior surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la percepción que tienen los empleados sobre las estrategias de motivación existentes en la empresa Algamar S.A que permita diseñar un programa de bienestar laboral orientado a incrementar la satisfacción de los empleados?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la percepción que tienen los empleados sobre las estrategias de motivación existentes en la empresa Algamar S.A que permita diseñar un programa de bienestar laboral orientado a incrementar la motivación de los empleados.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las estrategias de motivación existentes en la empresa Algamar S.A.
- Analizar la percepción que tienen los empleados sobre las estrategias de motivación existentes en la empresa Algamar s.a.
- Diseñar una propuesta de procedimiento de bienestar laboral orientado a incrementar la motivación de los empleados.

1.3. JUSTIFICACION

Con el paso del tiempo se ha hecho evidente la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los empleados, de allí que hoy en día el departamento de recursos humanos esté presente en la mayoría de las empresas y que quienes están al frente de él sean psicólogos, que además de centrarse en la selección del personal se ocupa de encontrar alternativas que mejoren las condiciones laborales de los empleados.

Si tenemos en cuenta que lo que tienen en común todas las organizaciones es que están integradas por personas, que llevan a cabo los avances, los logros y los errores, podemos afirmar que es el recurso más preciado. En cuanto las personas de dicha organización estén bien dirigidas, con los alicientes adecuados y con una alta motivación, ésta podrá tener mayor éxito que si contara con la mayor cantidad de equipos tecnológicos.

Para los psicólogos hoy en día es importante apuntar al bienestar laboral de los empleados dada la gran demanda de productividad que se encuentra en las empresas dejando del lado la motivación y la calidad de vida de los empleados dentro y fuera de la empresa. “bienestar laboral se ha consolidado como un subproceso del departamento de recursos humanos y se ha convertido en una de las herramientas motivadoras más exitosa dentro de las empresas, aportando grandes bases para el ejercicio de la psicología dentro de las organizaciones.

Es importante la implementación de un manual de procedimientos de bienestar laboral en la empresa Algamar S.A. en tanto que proporciona aportes para la formación de los psicólogos, unilateralidad en la relación entre la empresa y los empleados y abre las puertas a la institución universitaria de Envigado al mercado de la psicología organizacional.

1.4. DELIMITACIÓN

1.4.1. DELIMITACIÓN TEÓRICA

El proyecto aborda como elementos teóricos los siguientes componentes básicos:

- Gestión Humana
- Cultura organizacional
- Clima organizacional
- Percepción
- Motivación
- Satisfacción laboral

- Bienestar laboral

1.4.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL

Esta investigación se realiza para ser desarrollada en la empresa Algamar S.A. la cual se encuentra ubicada en el municipio de Itagüí.

1.4.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

Se inicia en Febrero de 2010 y finaliza en noviembre de 2010.

1.5. DISEÑO METODOLÓGICO

Este estudio se realizó bajo el tipo de investigación empírico-analítico con un diseño no experimental, de enfoque transversal descriptivo.

No experimental, ya que no se manipulan intencionalmente variables, es decir, se observan situaciones ya existentes no provocadas por el investigador. Según HERNANDEZ, FERNANDEZ Y BAPTISTA (1999,184) la investigación no experimental es aquella en la que “no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad”.

Transversal descriptivo, porque es realizada en un sólo momento con el fin de describir y analizar las variables en un momento dado. Según HERNANDEZ, FERNANDEZ Y

BAPTISTA (1999,187) “tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables”. En este estudio describe como los empleados de la empresa Algamar S.A. perciben los incentivos que ésta les ofrece.

1.5.1. RECOLECCION DE DATOS

1.5.1.1. POBLACIÓN:

El total de los empleados administrativos y operativos de la empresa Algamar S. A., ubicada en el Municipio de Itagüí, que lleven más de un año laborando en la compañía, los cuales ascienden a 306.

1.5.1.2. MUESTRA:

Estará conformada por 70 personas, las cuales ascienden al 22.8% de la población.

1.5.1.3. MUESTREO:

La recolección de la muestra se llevó a cabo bajo los parámetros del muestreo por conveniencia el cual consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo.

Las razones por las cuales la investigación se llevo a cabo bajo los parámetros del muestreo por conveniencia son los siguientes:

- El tiempo estimado para la recolección de la información fue un mes.

- Se recolecto la información solo a aquellas personas que estuvieron de acuerdo con responder el cuestionario.
- La empresa cuenta con turno de la noche lo cual dificulto la recolección de la información a una muestra mayor.

1.5.1.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Laborar más de un año
- El mayor número de mujeres posible
- En algunos casos se verbalizó la pregunta y se registró por escrito

1.5.1.5. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Laborar menos de un año.

1.5.2. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN:

1.5.2.1. TÉCNICA: Cuestionario

Se aplicó un cuestionario de bienestar laboral, diseñada por la investigadora, avalada por el asesor y tres juicios de expertos: Luís Blanco, Psicólogo, especialista en Gestión del Talento Humano, Diego Mejía, Psicólogo, especialista en Recursos humanos y Marta Lucía Hoyos, Administradora de Empresas y Gerente de la Empresa Algamar S.A.

1.5.2.2. PRUEBA PILOTO:

Se aplicó el cuestionario a 10 sujetos pertenecientes a la población, con el objetivo de identificar posibles dificultades en la aplicación definitiva tales como: comprensión de los ítems, manejo del tiempo y manejo del lenguaje entre otras.

1.5.2.3. ANALISIS DE RESULTADOS

Tabulación: Excel office 2003

Graficación: Excel office 2003 CIRCULAR

Interpretación de datos: Explicación cuantitativa de la grafica y explicación teórica de los resultados graficados.

1.5.2.4. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES

- Edad
- Sexo
- Escolaridad
- Bienestar laboral
- Tiempo de servicio en la empresa
- Percepción
- Motivación

VARIABLE	DEFINICION DE VARIABLES	DESCRIPTOR DE LA VARIABLE	TIPO DE VARIABLE
Edad	Tiempo de existencia de una persona desde el nacimiento.	Intervalos	Cuantitativa
sexo	Condición orgánica que distingue al macho de la hembra en humanos, animales y plantas.	Masculino-femenino	Cualitativa
Antigüedad	Tiempo transcurrido desde el día que se obtiene un empleo.	Intervalos	Cuantitativa
Escolaridad	Grado de educación académica alcanzado por una persona.	Básica: primaria y secundaria Superior: técnica tecnológica y universitaria.	Cualitativa
Bienestar laboral	El grado en que la actividad laboral contribuye a su más completo desarrollo como ser humano ofreciendo enriquecimiento y	Alto, medio y bajo	Cualitativa

	participación.		
Percepción	La percepción es la imagen mental que se forma de la relación entre los estímulos recibidos y la experiencia previa.	Reconocimiento y favorabilidad	Cualitativa
Motivación	La motivación es aquella que dirige para satisfacer nuestras necesidades, está constituida por factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.	Altamente motivado, medianamente motivado y desmotivado.	Cualitativa

1.5.3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

TIEMPO ACTIVIDADES	Mes II	Mes III	Mes IV	Mes V	Mes VI	Mes VII	Mes VIII	Mes IX	Mes X	Mes XI	Mes I 2011
	X	X									

bibliográfica											
Construcción del planteamiento		X									
Del problema		X									
Construcción de justificación			X								
Construcción de objetivos			X								
Delimitación del proyecto			X								
Referentes del marco teórico				X							
Construcción del diseño Metodológico				X							
Población y muestra				X							
Construcción del instrumento De recolección de datos					X						
juicio de expertos					X						
Recolección de						X					

datos											
Elaboración de la base de datos							X				
Tabulación de información							X				
construcción del marco teórico				X	X	X	X	X	X		
Análisis de la información										X	
Discusión										X	
Conclusiones y recomendaciones										X	X
Entrega del informe final											X

1.5.4. PRESUPUESTO

RUBROS	FUENTES			TOTAL
	Estudiante	Institución IUE -	Externa	
Personal	\$154.500	\$ 0	\$ 0	\$154.500

Material y suministros	\$110.000	\$ 0	\$ 300.000	\$410.00
Salidas de campo	\$150.000	\$ 0	\$ 0	\$150.000
Bibliografía	\$0	\$ 0	\$ 0	\$0
Equipos	\$0	\$ 0	\$ 0	\$0
Otros	\$120.000	\$ 0	\$ 0	\$120.000
TOTAL	\$534.500	\$0	\$ 300.000	\$834.500

DESCRIPCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL

Nombre del Investigador	Función en el proyecto	Dedicación h/semana	Costo			Total
			Estudiante	Institución - IUE	Externa	
Isabel bedoya	investigador	14.5	154.500			154.500
TOTAL						154.500

DESCRIPCIÓN DE MATERIAL Y SUMINISTRO

Descripción de tipo de Material y/o suministro	Costo			Total
	Estudiante	Institución - IUE	Externa	
Fotocopias	\$ 30.000	\$ 0	\$ 100.000	\$ 130.000
Tinta Impresora	\$ 40.000	\$ 0	\$ 100.000	\$ 140.000
Resmas de papel	\$	\$ 0	\$ 80.000	\$ 80.000

Lapiceros y resaltadores		\$ 0	\$ 20.000	\$ 20.000
Dispositivos de almacenamiento de información	\$ 40.000	\$ 0	\$	\$ 40.000
TOTALES	110.000	0	300.000	410.000

DESCRIPCIÓN DE SALIDAS DE CAMPO				
Descripción de las salidas	Costo			Total
	Estudiante	Institución - IUE	Extern a	
TOTAL				

DESCRIPCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO				
Descripción de compra de material bibliográfico	Costo			Total
	Estudiante	Institución - IUE	Extern a	
TOTAL				

DESCRIPCIÓN DE EQUIPOS		
Descripción de compra de equipos	Costo	Total

	Estudiante	Institución - IUE	Externa	
TOTAL				

DESCRIPCIÓN DE OTROS GASTOS FINANCIADOS				
Descripción de otros gastos	Costo			Total
	Estudiante	Institución - IUE	Externa	
Transporte	50.000			50.000
Alimentación	70.000			70.000
TOTAL	120.000			120.000

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES EN LA SOLUCION DEL PROBLEMA

Universidad Pontificia Bolivariana

*TITULO “Rol esperado del psicólogo y sus competencias en las empresas más representativas de Medellín entre los años 1999-2006 reseñadas por la revista semana”
2008 (158.71847)*

Realizada por: Manuela Londoño Uribe, Ana María Mesa Blandón y Claudia patricia Rivas Giraldo.

Objetivo General: Identificar la pertinencia de la formación de los psicólogos en el área organizacional de la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín y su coherencia con las necesidades de las organizaciones de la muestra y de las competencias que debe poseer.

Discusión final: se evidencia una concordancia significativa en las respuestas referente al rol esperado del psicólogo organizacional ya que con un porcentaje igual o superior a un 66.67% se determinaron con roles esperados: alineador de la cultura organizacional seguido por un líder estratégico, asesor y agente de cambio.

TITULO: “Una mirada conceptual a la labor del psicólogo organizacional en un departamento de recursos humanos” 1999 (658.3124b35).

Realizada por: Natalia Beltrán Cadavid, Lina María García Henao y Martha Cecilia Guevara Cifuentes.

Objetivo general: describir los fundamentos conceptuales utilizados por los psicólogos organizacionales en su desempeño al interior de los departamentos de recursos humanos.

Conclusiones: el proceso de selección del recurso humano comprende la selección, la inducción, la capacitación, el entrenamiento y el desarrollo personal.

- Debe existir una política organizacional para determinar los procesos en el análisis de puestos donde se benefician tanto la organización como el empleado.

Universidad San Buenaventura

TITULO: *“Papel del psicólogo organizacional en la gestión del talento humano para la transformación de estructuras gerenciales y administrativas de poder con miras a consolidar organizaciones que aprenden” 2003 (t158.7/c121c)*

Realizada por: Isabel Cristina Cadavid Restrepo y Héctor Javier Ospina Mesa.

Objetivo general: Describir el papel del psicólogo organizacional en la gestión del talento humano para la transformación de las estructuras gerenciales y administrativas de poder con miras al logro de organizaciones que aprenden.

Conclusiones:

Aunque la tendencia denominada “organizaciones de aprendizaje” es un modelo que en esencia se direcciona hacia la optimización del desarrollo humano, en cuanto a la generación de conocimiento, la autogestión, el trabajo en equipo entre otros, no es aplicable a todas las organizaciones pues habrá estructuras clásicas que por sus condiciones, por el tipo de productos y servicios, por su tecnología y por un entorno que no les es exigente, al menos hasta el presente, no requiere implementar este tipo de modelo y sus cambios pueden ser mas de tipo adaptativo.

El perfil del psicólogo organizacional en la gestión humana para la transformación de estructuras administrativas y gerenciales de poder con miras a lograr organizaciones que aprenden debe apuntar a:

- Contribuir en la construcción del direccionamiento estratégico de la organización.
- Administrar sus procedimientos de acuerdo con las políticas y estrategias organizacionales.
- Realizar enganche del talento humano desde una concepción de capital humano e intelectual.
- Propender por el aprendizaje individual y organizacional.
- Posibilitar condiciones organizacionales como estructuras, sistemas de organización, reglamentos de relaciones laborales, procesos de comunicación clima y salud.
- Permear una cultura de cambio organizacional en pos del desarrollo organizacional.
- Abordar procesos claves de intervención para la generación de cambio.
- Impactar desde la gestión del talento humano en los resultados generales de la organización con base en indicadores claros.

TITULO: *“Caracterización de los procesos de gestión de recursos humanos en las empresas familiares del departamento de Antioquia que poseen entre 50 y 100 empleados”. 1995 (t658.3/c257).*

Realizada por: Gladis Elena Carmona Monsalve, Sandra Edilsa Lenis Arango, Sandra Milena López Galvis, Cristina Ochoa Orozco y Lina María Puerta Duque.

Objetivo general: Identificar y evaluar la estructura y los procesos de gestión humana en al empresa familiar antioqueña.

Conclusiones:

En la mayoría de las empresas familiares se observó que no existe un departamento de recursos humanos estructurado sin embargo sus funciones son llevadas a cabo.

Recomendaciones:

Proponer un modelo de estructuración del área de recursos humanos que se ajuste a las necesidades y exigencias de estas empresas a partir de los resultados obtenidos en la presente investigación.

TITULO: *“La administración del recurso humano en el marco de desarrollo organizacional en plásticos y varios LTDA”.1993(t306.3/6463a)*

Realizada por: Mónica Omaira Gil Palacio, William Antonio Díaz Correa y Mónica Regina Arias Estrada.

Objetivo general: Determinar las incidencias socio-administrativas desde el análisis del manual de descripción y especificación de oficios en plástico y varios LTDA a partir del enfoque sistémico y desarrollo organizacional.

Conclusiones:

Se hace un manual de descripción y especificación de oficios y se recomienda la contratación de algunos especialistas técnicos y tecnólogos en algunas áreas para tener mejores servicios.

TITULO: “*Levantamiento de estado de arte para la línea de Psicología organizacional en el eje temático de bienestar laboral*”. 2006 (t158.7A72L)

Objetivos:

- Presentar un estado del arte de un saber acumulado en los trabajos de grado en el área de bienestar laboral con el fin de identificar los lineamientos necesarios para la línea de investigación sobre este tema.
- Inventariar los diferentes tipos de estudios que han efectuado en el área de bienestar laboral clasificados por códigos donde se describirán los aspectos más relevantes en el levantamiento del estado del arte.
- Definir los diferentes enfoques teóricos, metodológicos que se den como relevantes en el levantamiento del estado del arte.
- Presentar un balance reflexivo, prospectivo, sistémico y propositivo sobre el conocimiento generado por la investigación en Psicología organizacional en la última década.

Universidad de Antioquia

TITULO: “Creación de un modelo de evaluación de desempeño bajo la teoría de las competencias.” (2004).

Realizada por: Claudia Patricia Giraldo Henao.

Objetivo general: Crear un modelo de evaluación de desempeño basado en la teoría de las competencias, que permita superar las deficiencias metodológicas de los actuales enfoques.

Conclusiones: Para ampliar los niveles de comprensión del tema de las competencias y para optimizar su aplicación en el contexto empresarial es indispensable insistir en la demarcación del concepto y la estandarización de un protocolo que facilite su incorporación como herramienta a los procesos de gestión organizacional.

2.2. MARCO HISTORICO

2.2.1. RECURSOS HUMANOS:

El concepto de recursos humanos, muy encontrado hoy dentro de las organizaciones, surge en los años 70s, época en la cual se utilizó por primera vez el término, “administración de recursos humanos”. Pero fue muchos años atrás cuando se empezó a tener la preocupación por el mejoramiento y equilibrio dentro de las organizaciones.

En Grecia, (462-430 a.c) se establece una compensación de ciertos servidores en busca de la estabilidad y continuidad de servicios estatales. En china (202-219 a.c) se perfeccionan los exámenes para la selección de funcionarios capaces. En 1910-1915 en Norteamérica se construye el primer departamento de personal en su concepción moderna.

Para hablar en la actualidad de recursos humanos debemos, indiscutiblemente, hablar de la administración ya que a partir de ella surge la necesidad de la implementación de la administración de recursos humanos en las organizaciones de hoy en día.

La administración es el proceso de planeación, organización, dirección y control del empleo de recursos para lograr metas de desempeño establecido, de esta manera el proceso administrativo comprende cuatro funciones que son importantes traer a colación: planear, es el proceso de establecer objetivos y determinar qué deberá hacerse para alcanzarlos; organizar, es el proceso de asignar tareas, distribuir los recursos y ordenar las actividades para implementar los planes; dirigir, es el proceso por el cual se despierta el entusiasmo y se dirigen los esfuerzos hacia el logro de las metas organizacionales; y controlar, que se refiere al proceso por medio del cual se evalúa el desempeño y se emprenden acciones para asegurar los resultados deseados.

La historia de la administración comprende diversas escuelas de las cuales tomaremos las que han sido fundamentales para la administración de los recursos humanos la escuela científica, la escuela clásica la escuela de las relaciones humanas, la escuela burocrática y la escuela del comportamiento. La escuela científica aparece a principios del siglo XX, con Frederick W. Taylor, en ésta se produjo el desarrollo una ciencia del

trabajo y se desarrollaron tres elementos fundamentales: la selección científica del trabajador y su posterior adiestramiento, enseñanza y formación: la colaboración cordial de los patronos y los trabajadores para asegurar la realización del trabajo de acuerdo con la ciencia del trabajo; y la división “casi por igual” del trabajo y la responsabilidad entre la dirección y los trabajadores.

Por la misma época, a principios del mismo siglo, aparece la escuela clásica de Henry Fayol, quien propone 14 postulados: División del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés individual al general, remuneración al personal, descentralización vs. Centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de grupo.

Años después, en la década de 1930, aparece la escuela de las relaciones humanas con el sociólogo George Elton Mayo de al cual se destacan aportes como Involucrar por primera vez al ser humano como elemento primordial en una organización, observar a la organización como un sistema social y proponer que la productividad no es un problema de ingeniería, sino de relaciones de grupo además de ser los pioneros en el estudio de la motivación, el liderazgo, la comunicación y los grupos informales.

En la década de 1940, tras la necesidad de orden y precisión en las organizaciones y la demanda de un trato imparcial a los trabajadores, surge la escuela burocrática con Maximilian Weber la cual fundamenta un concepto de autoridad legítima, además establece los cargos según un principio de jerarquía.

Para finalizar la línea de las teorías administrativas que han sido más relevantes para el desarrollo de la administración de los recursos humanos, encontramos la escuela del comportamiento de la cual se destaca como mayor representante a Abraham Maslow quien describe la pirámide de las necesidades distribuyendo así las necesidades físicas (fisiológicas y de seguridad), necesidades sociales (de pertenencia, de estimación y categoría) y las necesidades del yo (de autorrealización).

Las teorías administrativas ofrecieron constantes alternativas para mejorar o satisfacer las necesidades que surgían a través de los años, de la misma manera hubo diversos acontecimientos que dieron sus aportes para formar lo que hoy se llama la administración de los recursos humanos.

En 1913, Hugo Munsterberg publicó su libro “la psicología y la eficacia industrial”, relacionó las habilidades de los nuevos empleados con las demandas de trabajo de la organización además de describir técnicas de selección. En 1917 L.D. Wooster desarrolla el concepto de la validez estadística y es considerado el fundador de la administración de personal.

Con la revolución aparecen los talleres y fábricas y en los años 50s surge la carrera de relaciones industriales como actividad mediadora entre las organizaciones y las personas, para suavizar y aminorar el conflicto entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de los trabajadores.

En los años 60s surgen los métodos jurídicos como un mejoramiento para la defensa del individuo se comienza a considerar a éste como recurso fundamental para el éxito

organizacional y en los años 70s se utiliza por primera vez el término “administración de los recursos humanos”.

A partir de la década de los 80s la administración de recursos humanos establece áreas administrativas como capacitación sueldos-salarios, contratación, empleo y desarrollo organizacional, ya no se administran empresas, se administra personas.

Una vez establecida la administración de recursos humanos, o mejor conocida hoy en día como gestión del talento humano, han surgido diferentes definiciones:

- La administración de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.
- La administración del recurso humano es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados.
- La administración de recursos humanos es un conjunto de decisiones integradas sobre las relaciones de empleo que influyen en la eficacia de los empleados y las organizaciones.
- La administración de recursos humanos es una función de la organización relacionada con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los empleados.

2.2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL.

Por muy variadas razones el término de cultura organizacional es muy mencionado hoy en día, y son muchos los estudiosos de este tema que han intentado dar una definición completa sobre dicho concepto:

Kroeber y Kluckholhn, en 1952 afirmaron que la cultura consiste en modelos implícitos y explícitos de y respecto al comportamiento adquirido y trasmitido por medio de símbolo, que constituyen el logro que distingue a los grupos humanos. La esencia fundamental de la cultura consiste en ideas tradicionales, es decir históricamente derivadas y seleccionadas, y en especial sus valores implícitos.

Los sistemas culturales pueden considerarse, por un lado, productos de acciones, y por otro, elementos condicionantes de más acciones.

Bowers y Seashor, en 1966 describieron la cultura como la mejor forma de hacer las cosas aquí.

En 1973, Geertz define la cultura como un patrón histórico y trasmitido de significados integrados en símbolos, un sistema de ideas heredadas, expresadas y desarrolladas mediante el conocimiento de las actitudes para la vida. La cultura es el tejido de significados en términos de los cuales los seres humanos interpretan sus experiencias y orientan sus acciones.

Eldridge y Crombie en 1974, dicen que la cultura es una propiedad de todas las organizaciones mediante la cual se expresa al mismo tiempo la su individualidad y singularidad.

Deal y Kennedy, en 1982 describen la cultura como un sistema de reglas informales que establecen la forma en que las personas tienen que comportarse la mayor parte del tiempo.

Shrivastava, en 1985 sostiene que la cultura es el producto que se forma con subproductos como artefactos, símbolos y comportamientos colectivos verbales y no verbales. Otros productos incluyen los mitos, leyendas, metáforas, símbolos, ceremonias, rituales, sistema de valores y normas de comportamiento.

Schneider, en 1987 afirma que la cultura implica suposiciones fundamentales sobre el mundo y la naturaleza humana, estas incluyen opiniones acerca de la relación con la naturaleza y también acerca de las relaciones humanas. La relación con la naturaleza, refleja algunas dimensiones: control sobre el ambiente, actividad contra pasividad o hacer contra ser, actitudes hacia la incertidumbre, nociones del tiempo, actitudes hacia el cambio y lo que determina la verdad.

Entre los puntos de vista acerca de la naturaleza de las relaciones humanas están: la importancia de la tarea contra las relaciones, la importancia de la jerarquía la importancia de las personas contra el grupo.

Hacia 1990, Schein define la cultura como un patrón de supuestos básicos inventados, descubiertos o desarrollados por determinado grupo mientras aprende a manejar sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha funcionado suficientemente bien para ser válido y, por tanto debe enseñar a los nuevos miembros como forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con los dichos problemas.

2.2.3. CLIMA LABORAL

Puede situarse el origen del estudio del clima organizacional en las investigaciones sobre clima social realizadas por Kurt Lewin y sus colaboradores en 1930, cuyo objetivo se centraba en representar cualquier proceso social particular como parte de un contexto o un medio social más amplio.

Se ha señalado que el clima influye sobre diversas facetas de la satisfacción laboral. El clima constituye una variable esencial para la vida psicológica de las organizaciones, la cual está en la cabeza de quienes la componen y es un atributo del contexto en el que trabajan.

El estudio del clima organizacional surge desde la perspectiva del enfoque sistémico, teniendo en cuenta que el personal de toda organización está influenciado tanto por las características organizacionales como por las características personales con respecto a la percepción que tienen del entorno laboral.

El clima laboral es de gran utilidad, en tanto actúa como informador del ambiente subjetivo de la empresa y a su vez sirve como herramienta imprescindible para hacer cambios dentro de la organización.

Este concepto fue inicialmente desarrollado por Lewin, Lippitt y White (1939), al estudiar la influencia de climas sociales creados experimentalmente sobre el comportamiento de niños en un grupo.

Schneider (1975), define el clima laboral como un componente multidimensional que esta en función del contexto de la estructura y de los procesos organizacionales.

Van Muijen (1989), describe dos características importantes del clima organizacional, por un lado esta su multidimensionalidad, ya que son múltiples las facetas sobre las que puede preguntarse a los trabajadores y , por otro lado, su potencial predictivo pues trata de explicar el impacto que la organización o el sistema social de la organización tiene en la conducta de los trabajadores.

Denison (1990), sostiene que la mayoría de los autores entienden el clima como las percepciones de la situación organizacional. Son percepciones individuales pero debe haber un grado de consenso elevado para considerarse clima.

Reichers y Schneider (1990), afirman que el clima se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización con respecto a sus propiedades fundamentales: política, procedimientos y prácticas.

De la fuente y De diego (2008) consideraron que la percepción que tienen las personas sobre su entorno laboral incluye diferentes aspectos de la organización. Cada persona desde su posición y lugar de trabajo puede percibir distintos tipos de factores y procesos organizacionales.

2.2.4. MOTIVACIÓN

En sus inicios, la teoría de la motivación se fundamentaba en la noción de los instintos impulsada por las teorías psicodinámicas de la personalidad. Se pensaba que los instintos eran tendencias innatas y el tiempo que una persona le dedicaba a las actividades se debía a un instinto económico y éste se infería de la dedicación. Debido a su naturaleza circular este enfoque se considero inútil.

Entre 1940 y 1960 quienes se luchaban la teoría de la motivación eran los conductistas hasta la llamada revolución cognoscitiva la cual introdujo nuevas teorías de la motivación que enfatizaron los procesos de pensamiento y de toma de decisiones del individuo.

La motivación fue uno de los primeros conceptos a los que se enfrentaron gerentes e investigadores de la administración. El llamado Modelo Tradicional suele estar ligado a Frederick Taylor y la administración científica. Los gerentes determinan cuál era la forma más eficiente de ejecutar tareas repetitivas y después motivaban a los trabajadores mediante un sistema de incentivos salariales; cuanto más producían los trabajadores, tanto más ganaban.

Con el experimento realizado en la compañía eléctrica de Hawthorne (1932), que puso en evidencia las dificultades para lograr los deseados estándares de rendimiento y eficiencia en los trabajadores, se realizaron investigaciones de todo tipo, que permitieron concluir que el hombre no sólo se motivaba para el trabajo a través del dinero (como lo propuso Frederick Taylor desde finales de siglo pasado); por el contrario, había toda una cantidad de variables que incidían en él.

Maslow, (1943) sostiene que todos los humanos tenemos un conjunto básico de necesidades las cuales se expresan durante toda la vida del individuo como impulsos internos y propuso la teoría de las necesidades que sustituyó una cantidad infinita de impulsos por cinco conjuntos específicos de necesidades con un orden jerárquico.

Herzberg, (1959) propuso que solamente existen dos necesidades básicas: necesidades de higiene y necesidades de motivación, no cinco, y que no estaban tan jerarquizadas como para ser separadas.

Alderfer, (1969,1972) consideró, que en lugar de cinco factores como decía Maslow, o dos factores como los de Herzberg, las necesidades humanas pueden representarse mejor en tres niveles: de “existencia”, de “relación” y de crecimiento.

Dessler, (1979) afirma que la motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente.

La primera teoría formal de la motivación laboral en proponer que las personas examinan las opciones antes de elegir entre ellas fue la teoría de las expectativas, (Georgopolus, Mahoney y Jones, 1957). En ésta se afirma que si el ser humano considera que la alta productividad es el camino para llegar a las metas personales, este trabajador tendría mayor probabilidad de tener una alta productividad.

Festinger, (1957) propuso la teoría de la disonancia cognoscitiva que propone que la tensión existe cuando los individuos tienen “cogniciones disonantes” (pensamiento incompatibles). Aquí se plantea que los individuos siempre buscan algún sentido de equilibrio.

Vroom, (1964) de una manera mas elegante hace una nueva aproximación con la teoría de valencia, instrumentalidad, expectativa (VIE), las valencia se refiere a la preferencia de una persona por un resultado; la instrumentalidad, se refiere a la relación entre el desempeño y la obtención de resultados y la expectativa es la creencia de que una conducta particular lo llevara a determinado resultado.

Adams, (1965) traslado las ideas de Festinger al escenario del trabajo y desarrolló una la teoría de la equidad, la cual supone que los individuos ven su mundo en términos de insumos y resultados. Los seres humanos calculan lo que invierten en su trabajo y lo que obtienen de él.

Lucke, (1968) fue uno de los primeros en adaptar el concepto general de meta a la motivación en el trabajo. Lucke et al, afirmaron que las metas tienen el efecto de dirigir la atención y la acción, movilizandoo el gasto de energía o esfuerzo, prolongando el

esfuerzo en tiempo y motivando al individuo a desarrollar estrategias relevantes para el alcance de metas.

Gollwitzer, (1993) creía que las intenciones eran particularmente importantes. La gente tiene más posibilidad de alcanzar las metas cuando la intención hacia la meta y la intención de ejecución están presentes.

Austin y Vancouver (1996) presentaron una historia detallada del concepto y del marco de referencia que sugiere que de una manera u otra, cualquier descripción coherente de la conducta motivada debe incluir metas.

Lucke y Latham, (1996) afirmaron que no se requiere mucha investigación para establecer las metas centrales de la vida diaria. Sin dificultades las personas están preparadas para expresar sus acciones en términos de propósitos. De igual forma señalaron que la simple identificación de la meta con la que una persona se puede comprometer no explica en su totalidad la conducta del individuo. Ellos sugerían que la teoría del establecimiento de metas es solo un primer nivel de la explicación de la conducta.

2.2.5. SATISFACCIÓN LABORAL

Con el paso del tiempo, y conforme la organización se complejiza, aparecen en escena un sin número de conceptos que se han convertido en foco de investigación para los estudiosos del comportamiento humano en la vida laboral.

Locke (1976, 1984). Afirma que la satisfacción laboral, por su parte, es una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo

Locke (1984), sostiene que al igual que ocurre con el clima organizacional, en la satisfacción laboral se identifican diversas dimensiones entre las que se encuentran los compañeros, la supervisión, el salario, las posibilidades de promoción y las tareas a realizar.

Robbins (1996) nos indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo mentalmente desafiante, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que respalden, colegas que apoyen y el ajuste del puesto a la personalidad del empleado. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación.

Para Gibson y Otros (1996) la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales, afirmando que las percepciones que tiene el empleado están influenciadas por factores relativos al ambiente en el que desarrolla su tarea.

Kee y Allen (2002) reportaron en su investigación que los pensamientos e ideas que una persona tiene con respecto al trabajo, así como sus sentimientos hacia él influyen en el comportamiento laboral y en su satisfacción con diferentes facetas del trabajo.

Toro (2002), define la satisfacción laboral como los hechos y realidades particulares. Su diagnóstico proporciona una medida transversal, en un momento dado, y en relación con asuntos laborales muy específicos.

Toro (2002), afirma que es evidente que el estado emocional permanente de una persona constituye un estado facilitador de sus reacciones afectivas en relación con las diversas realidades que vive en el trabajo.

2.2.6. BIENESTAR LABORAL

El concepto de bienestar laboral es encontrado hoy, dentro de las organizaciones como parte de la administración de recursos humanos, es uno de los 6 procesos de la Gestión del Talento Humano y desde su aparición ha tenido diferentes apreciaciones.

Walton en 1973, consideró el bienestar laboral como un proceso para humanizar el lugar de trabajo, hacia 1975 Katzell, Yankelovich, Feirn Ornatí & Nash, exponen que un trabajador disfruta de bienestar laboral cuando experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas a futuro, definen el bienestar laboral como el equilibrio entre su vida laboral y personal y además el trabajador lo percibe.

Suttle, (1977) definió el bienestar laboral como el grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización. Hacia 1979, Guest concibe al bienestar laboral como un proceso a través del cual una organización trata de expandir el potencial creativo de sus miembros implicándoles en las decisiones que afectan su trabajo.

Greenberg y Glaser, en 1980, enfatizaron en la esencia del bienestar laboral como dar a sus empleados de todos los niveles de la organización la oportunidad de tener una influencia sustancial sobre su entorno de trabajo, a través de la participación en las diferentes decisiones relacionadas con su trabajo y así aumentar su autoestima y satisfacción.

Por su parte, Carlson en el mismo año, expresó que el bienestar laboral es una meta y a su vez un proceso continuo para ir mejorando esa meta. Es el compromiso de toda organización por mejorar el trabajo, la creación de un entorno laboral y puestos con mayor implicación, satisfacción y eficacia para las personas a todos los niveles de la organización.

Como proceso, el bienestar laboral, apela a los esfuerzos para alcanzar las metas a través de una implicación activa de las personas de la organización.

En la misma década de los 80s fueron muchos los autores que definieron el subproceso de bienestar laboral, además de Carlson encontramos a Burke, (1982) quien asume que la calidad de vida laboral tiene como metas humanizar el lugar de trabajo y dar a los empleados más voz en aquello que les afecta.

Nadler y Lawker, (1983) afirman que el bienestar laboral es la forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones, sus elementos distintivos tienen que ver con el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacionales.

Delamotle y Takezama, (1984) comprendieron el concepto como un conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador. Por otro lado, Maccoby, (1984) definió el bienestar laboral como un proceso de pacto entre las colectivas de una organización y sindicatos para apoyar determinadas actividades encaminadas a incrementar la participación de los trabajadores.

Por su parte Mirvis y Lawler, (1984) afirman que el bienestar laboral atrae la vinculación de los empleados, los entrena, los desarrolla, los promueve y les proporciona experiencias de trabajo enriquecedoras, los invita a participar en decisiones relativas al puesto de trabajo y a los asuntos organizacionales, al mismo tiempo que les provee empleo estable, adecuados ingresos y beneficios, trato justo y un lugar de trabajo seguro.

Así mismo Sun, (1988), define el bienestar laboral como un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas enfocadas a incrementar la productividad y la satisfacción.

Ríos (1988), entiende el bienestar como el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada, objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relaciones en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano.

2.3. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de programas de bienestar laboral, estímulos e incentivos son:

LEY 100 DE 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

DECRETO 1567 DE 1998: Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.

DECRETO 1572 DE 1998: Reglamenta el decreto 1567 de 1998.

DECRETO 2504: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre los planes de incentivos.

LEY 1010 DE 2006: adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

CAPITULO V, Art. 20 del reglamento interno de Algamar S.A. las empresas que cuentan con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren una jornada semanal de 48 horas, tienen la obligación de dedicar exclusivamente dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, a actividades recreativas, culturales o de capacitación.

2.4. MARCO TEÓRICO

2.4.1. RECURSOS HUMANOS

Con el advenimiento de una nueva era, tres elementos se conjugan para dar una nueva perspectiva de lo humano en la organización. El reconocimiento del saber, como fuente importante en la generación de la riqueza; la valoración de los activos intangibles que se encuentran en las personas, como elemento básico en la formulación de estrategias empresariales que llevan a las organizaciones a ser más competitivas; y el surgimiento de una teoría de la estrategia, que reconoce el papel de los recursos y las capacidades internas de las empresas en su competitividad.

La administración de recursos humanos ha generado en las empresas una ampliación de su visión y actuación estratégica, permitiéndoles percibir que el proceso productivo se realiza con la participación de diversos socios, los cuales cada uno contribuye con algún recurso.

Accionistas, proveedores y clientes hacen parte de aquellos socios que con su contribución ayudan a la organización a alcanzar sus objetivos, pero es evidente que los empleados o trabajadores también hacen parte del equipo, son ellos quienes con su conocimiento, capacidad y habilidades dan vida fortaleza y solidez a la organización.

De acuerdo con lo anterior, la administración de recursos humanos propone tratar a las personas como recursos organizacionales ya que son ellos quienes constituyen el capital

intelectual de éstas. En consecuencia, la gestión del talento humano tiene tres aspectos fundamentales sobre los cuales se basa: son seres humanos, activadores inteligentes de los recursos y socios de la organización, en tanto invierten esfuerzo, dedicación, compromiso y responsabilidad en ella convirtiéndose en el principal activo de la organización.

2.4.1.1. OBJETIVOS DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Dentro de la organización, la gestión del talento humano ha de ser entendida como un área estratégica que propende por la unilateralidad entre los objetivos individuales de los empleados y los objetivos organizacionales. La gestión del talento humano planea, organiza, desarrolla, coordina y controla actividades que promueven un desempeño eficiente y mantienen a las personas motivadas, dando el máximo de sí y con una actitud positiva y favorable.

Los objetivos del área de gestión humana deben estar orientados a:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión proporcionando competitividad, lo cual se logra sabiendo emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral logrando que los esfuerzos de las personas sean más productivos.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados, dando reconocimiento a las personas para mejorar su desempeño teniendo en cuenta que el dinero no constituye el elemento básico de la motivación humana.

- Permitir el aumento de la autorrealización la satisfacción de los empleados proporcionando a los empleados un trabajo adecuado a sus capacidades, que les genere identidad con sus funciones lo cual les permita desarrollar y mantener la calidad de vida proporcionándoles libertad y autonomía para la toma de decisiones y promoviendo un ambiente de trabajo.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables garantizando una actividad abierta, confiable y ética como exigencia tanto de la organización como de las personas que allí trabajan.

En definitiva, un buen sistema de gestión humana dentro de una empresa debe estar orientado a admitir, aplicar, compensar, desarrollar, mantener y monitorear personas en la organización, lo cual se logra integrando eficazmente todos sus procesos.

2.4.1.2. PROCESOS DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

La gestión humana en nuestra época implica la realización de diversas actividades las cuales se agrupan en 6 procesos esenciales para la efectividad y el éxito del área dentro de la organización.

ADMISIÓN DE PERSONAS: Es el proceso utilizado para incluir nuevas personas en la empresa, incluye dos actividades esenciales: reclutamiento, que incluye las actividades diseñadas para atraer candidatos a la organización; y selección que funciona como un filtro que permite que solo algunas personas puedan ingresar a la organización, aquellas que presenten las características mas consecuentes con las necesidades de la organización.

APLICACIÓN DE PERSONAS: Se refiere al proceso por medio del cual se asignan y posicionan a las personas en sus actividades y funciones dentro de la organización, éste incluye: orientación las personas, lo cual implica guiarlos y encaminarlos en el lugar donde se encuentran; diseño de cargos, lo cual se refiere a condicionar y determinar la distribución, configuración y grado de especialización de los cargos: y por último se encuentra la evaluación de desempeño, la cual comprende la medición del grado en que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo.

COMPENSACIÓN DE LAS PERSONAS: Proceso que se refiere a las estrategias que utilizan las organizaciones para incentivar y recompensar a sus miembros. Este proceso comprende la remuneración, los programas de incentivos y los beneficios y servicios.

DESARROLLO DE LAS PERSONAS: El desarrollo esta centrado en el crecimiento personal del empleado y su carrera futura más que en el cargo actual. En la actualidad, con la reducción de niveles jerárquicos, las organizaciones exigen nuevas habilidades conocimientos y capacidades por esto, hoy en día el desarrollo de personas involucra a todo el personal.

MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES: Este proceso implica temas como relaciones con los empleados, higiene, seguridad y calidad de vida es decir, condiciones ambientales y psicológicas de trabajo que rodean a las personas en su actividad cotidiana. Dentro de los programas de relaciones con los empleados se debe incluir la comunicación, cooperación, protección, asistencia y disciplina y conflicto. Por su parte la higiene y seguridad siempre debe ir encaminada a la prevención de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.

MONITOREO DE PERSONAS: Esta orientado a seguir, acompañar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación. Este proceso incluye la creación de un banco de datos de recursos humanos y sistemas de información gerencial.

La tendencia de la administración del talento humano ha estado encaminada a gerenciar personas, a considerar a los empleados como seres humanos más que como recursos empresariales, teniendo en cuenta y respetando sus características y diferencias individuales además de reconocerles sus aptitudes, conocimientos y habilidades específicas.

2.4.2. CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura de una organización se refiere a la configuración peculiar de normas, valores, creencias, formas de comportamiento, etc. Que caracterizan la manera en que los grupos y las personas se unen para hacer las cosas. Las cualidades que distinguen a determinada organización están íntimamente relacionadas con su historia y los efectos modeladores del carácter de las decisiones y los líderes del pasado.

Se manifiesta en las tradiciones, costumbres e ideología en la que difieren los miembros, además de las decisiones estratégicas que toma la organización en su conjunto. La individualidad o diferenciación cultural de una organización se alcanza por medio del ejercicio más o menos constante de la elección en todas las secciones y niveles. El carácter de las elecciones organizacionales es una de las de las manifestaciones importantes de la cultura organizacional.

Si bien, la cultura organizacional, sutilmente, genera presiones para determinar la forma de actuar y pensar, además de destacar valores como la toma participativa de decisiones y la actitud paternalista hacia los empleados individualmente las personas que integren la organización reflejarán dichas actitudes y valores, de esta manera, la cultura se transmite a quienes vayan llegando.

De acuerdo con lo anterior, la socialización preserva la cultura, Shein (1990) sostiene que la forma como se estimula a los recién llegados a pensar y sentir de acuerdo a la organización es muy importante para la transmisión de la cultura y propone siete dimensiones que incluye la variación de la cultura organizacional.

Grupo - individuo: la manera como la organización procesa a los que recluta.

Formal e informal: el grado en que se institucionaliza y formaliza el proceso, como en los programas fijos de capacitación.

Destructor del yo y reconstructor del yo V.S acrecentador de yo: el grado en el que los procesos destruye aspectos del yo o los realza.

Seriado o aleatorio: el grado en que se proporcionan modelos de papeles o mentores.

Secuencial y disyuntivo: el grado en el que el proceso consiste en guiar a los novatos a través de diferentes pasos y papeles.

Fijo y variable: el nivel en que las etapas del proceso de capacitación tiene itinerarios específicos para cada actividad o son mas abiertos donde no se avanza a la siguiente etapa si no se esta lista.

Torneo contra competencia: el grado en que cada etapa es un torneo eliminatorio, si se comete un error queda fuera de la organización o es una competencia en la que se establece un promedio de bateo.

Existen buenas razones para evaluar la cultura organizacional, si bien no es preciso evaluar los distintos conocimientos derivados socialmente que constituyen la cultura, permite aclarar las propias experiencias de la cultura organizacional respecto a estilos específicos para comparar sus propias percepciones con las percepciones acumuladas de sus compañeros y entender la manera en que las normas organizacionales podrían afectar sus estilos de pensamiento.

2.4.2.1. TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Cultura humanística útil: caracteriza a las organizaciones administradas de modo participativo y centrado en las personas (ayudar a otros a crecer y desarrollarse).

Cultura de afiliación: caracteriza a las organizaciones que dan una prioridad elevada a las relaciones interpersonales constructivas. Se espera que los miembros sean amistosos, abiertos e interesados por la satisfacción de su grupo de trabajo.

Cultura de aprobación: describe organizaciones en las que se evitan los conflictos y donde las relaciones interpersonales son agradables por lo menos superficialmente.

Cultura convencional: Describe a las organizaciones conservadoras y controladas burocráticamente. Se espera que sus miembros observen y sigan las reglas además de cuasar buena impresión.

Cultura dependiente: describe a las organizaciones controladas por una jerarquía y participativa, la toma centralizada de decisiones en estas organizaciones hace que sus miembros realicen solo que se les dice.

Cultura de evitar: caracteriza a las organizaciones que no reconocen el éxito, pero que, no obstante, castigan los errores. Este sistema negativo de retribuciones hace que los miembros permuten responsabilidades con otros y que eviten cualquier posibilidad de tener reprimendas por una equivocación.

Cultura de oposición: describe a las organizaciones en las que prevalecen las confrontaciones y se recompensa el negativismo. Los miembros ganan por ser críticos y oponerse a las ideas de los demás.

Cultura de poder: describe a las organizaciones no participativas, estructuradas con base en la autoridad inherente a los puestos de los miembros. Estos últimos creen que serán reconocidos por asumir la responsabilidad, controlar a los subordinados y al mismo tiempo, responder a las exigencias de los superiores.

Cultura competitiva: es aquella donde resulta importante ganar y a los miembros se les reconoce por superar a los demás en términos de desempeño.

Cultura de suficiencia: caracteriza a las organizaciones donde se valora el perfeccionismo, la perseverancia y el trabajo arduo.

Cultura de logros: caracteriza a las organizaciones que hacen bien las cosas y valoran a los miembros que se plantean y logran sus propios objetivos.

Cultura de superación personal: caracteriza a aquellas organizaciones que valoran la creatividad y la calidad ante la cantidad y el logro de las tareas y el desarrollo personal.

De acuerdo con lo anterior, la cultura describe y determina el funcionamiento de las organizaciones diferenciando unas de otras. De esta manera, la cultura tiene incidencia en el comportamiento de quienes integran la organización determinando el desempeño en el trabajo y las percepciones que tienen acerca de él.

2.4.3. CLIMA LABORAL

Otro término que ha tenido gran acogida en los últimos años en el área de la administración y en las investigaciones organizacionales es el clima organizacional el cual ha sido considerado como parte de la cultura. Si bien la cultura organizacional se refiere a símbolos, valores, normas y creencias que determinan de alguna manera la forma de sentir y pensar de quienes integran la organización, el clima se refiere a

características que las distinguen, la diferencian y de alguna manera influye en el comportamiento de las personas.

El clima organizacional está determinado por las características que la distinguen del comportamiento, las actitudes, expectativas realidad sociológica y la cultura de la organización y se refiere al ambiente que viven e interpretan los miembros de ésta. De esta manera como una cualidad perdurable del ambiente interno de una organización que es percibida por sus miembros e influye en su comportamiento actitud y motivación.

Por consiguiente, el clima organizacional tiene un impacto vital en el individuo dentro del trabajo y es posible que sea una de las causas importantes en la satisfacción y el desempeño e incluye la naturaleza de las redes de comunicación de las organizaciones, los sistemas de recompensa y el estilo de liderazgo entre otros factores.

El clima es el punto focal de un conjunto de fuerzas que inciden sobre quienes trabajan en una organización, de esta manera el conocimiento de las variables del clima ayuda al logro de las metas organizacionales.

Si el conocimiento de las variables del clima puede ayudar al logro de las metas y objetivos de la organización incidirá de manera directa o indirecta en el desempeño laboral. Es por esto que el clima debe ser adecuado, sano y estar en permanente mejoramiento de esta manera las personas se sentirán motivadas a trabajar con entusiasmo y de manera efectiva.

2.4.3.1. TIPOS DE CLIMA LABORAL

Clima psicológico: se refiere a la forma en que cada uno de los empleados perciben y organizan su experiencia del ambiente, teniendo en cuenta que las diferencias individuales como la personalidad, la estructura y los procesos cognoscitivos juegan un papel fundamental en las creaciones perceptuales que cada ser humano se hace de determinado ambiente.

Clima agregado: se refiere a las percepciones individuales promediadas en algún nivel jerárquico como por ejemplo el trabajo en grupo, el departamento o sector , es decir, los climas agregados se construyen basados en la pertenencia de los miembros o alguna unidad identificable de la organización.

Clima colectivo: se refiere a las percepciones individuales de los factores situacionales combinadas en grupos que reflejan resultados similares. Se dice que las interacciones desempeñan un papel importante en la determinación de las percepciones compartidas.

El clima organizacional, refleja la orientación de los miembros de la organización, puede considerarse un descriptor de los atributos organizacionales expresados en términos que caracterizan las experiencias individuales con la organización.

2.4.4. PERCEPCIÓN

La percepción ha sido estudiada desde hace muchos años por diversos autores y desde diversas perspectivas. Desde el punto de vista ecologista ha sido definida como un

proceso simple, donde se sostiene que no hay necesidad de procesos mentales internos posteriores al estímulo, pues precisamente en el estímulo está la información.

Desde la psicología clásica se define la percepción como un proceso activo-constructivo en quien percibe, el cual con la información que ya tiene en su conciencia organiza los nuevos datos recibidos.

Hoy en día la percepción es definida como el conjunto de procesos y actividades relacionados con la estimulación que alcanzan los sentidos, mediante los cuales recibimos información sobre nuestro hábitat, las acciones que efectuamos en él y nuestros propios estados internos, es decir, la percepción es la imagen mental que se forma con ayuda de la experiencia y necesidades. Es el resultado de un proceso de selección, interpretación y corrección de sensaciones.

2.4.4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA PERCEPCIÓN

La percepción tiene tres características esenciales, es subjetiva, selectiva y temporal.

Subjetiva: la percepción es subjetiva debido a que la reacción a un mismo estímulo puede variar de un individuo a otro, dependiendo así de la organización de la información se realiza de acuerdo con su experiencia o necesidades.

Perceptiva: el individuo no puede percibir todo al mismo tiempo, por lo cual selecciona su campo perceptual de acuerdo con lo que desea percibir.

Temporal: la manera en que se lleva a cabo la percepción varía y evoluciona según el enriquecimiento de las experiencias, el cambio de las necesidades y motivaciones. Por esto se considera un fenómeno a corto plazo.

La percepción tiene dos componentes que hacen que ésta sea un proceso subjetivo por el cual individuos que reciben un mismo estímulo respondan de diferente manera.

- Sensaciones o estímulos físicos que provienen del medio externo como aromas, sonido e imágenes. Estas sensaciones se refieren a la respuesta inmediata a una estimulación de los órganos en la cual se relacionan tres elementos: un estímulo, un órgano sensorial y una relación sensorial.
- Inputs internos que provienen de las necesidades, motivaciones y experiencia previa, los cuales influyen de manera indirecta en la manera que organizamos la información recibida del estímulo.

El término percepción ha sido de gran utilidad para las ciencias sociales como la antropología, pero quien más ha estudiado el término, sus variaciones y sus componentes ha sido la psicología. Dentro de las diferentes áreas de la psicología se ha estudiado el término como un proceso cognoscitivo que influye en la manera como se ve y se organiza el mundo exterior.

De esta manera en las organizaciones ha sido de gran utilidad el estudio de la percepción, debido a los múltiples cambios que han surgido en las últimas décadas se ha

hecho necesario tener en cuenta diversos procesos que afectan la visión y comportamiento de quienes integran la organización.

Por ser la percepción un proceso subjetivo, que se altera por la experiencia, las motivaciones y necesidades influye directamente sobre el comportamiento, es por esto que la manera como se percibe el lugar de trabajo influye sobre el desempeño y el nivel de satisfacción.

2.4.5. MOTIVACIÓN

La motivación es aquella que dirige para satisfacer nuestras necesidades, esta constituida por factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. El término motivación ha sido de gran controversia en el ámbito laboral, han sido muchos los estudiosos que, a través del tiempo, han propuesto diferentes teorías de la motivación.

Las teorías de la motivación han sido clasificadas en teorías de contenido y teorías de proceso. Las primeras se centran en los factores internos a la persona y pretenden determinar las necesidades individuales explicando la satisfacción en el trabajo, la conducta del trabajador y los sistemas de recompensa. Y, por otro lado, las teorías de proceso describen y analizan como se estimula, se orienta, se mantiene y se detiene la conducta.

2.4.5.1. TEORIAS DE CONTENIDO

2.4.5.1.1. TEORIAS DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

En 1943, Abraham Maslow propone la teoría de las necesidades, siendo ésta uno de los grandes aportes que hace a la Psicología. Maslow, propone una pirámide de cinco necesidades y afirma que el ser humano una vez satisface sus necesidades básicas ocupa su atención en necesidades superiores.

Según la pirámide de Maslow se dispone las necesidades de la siguiente manera:

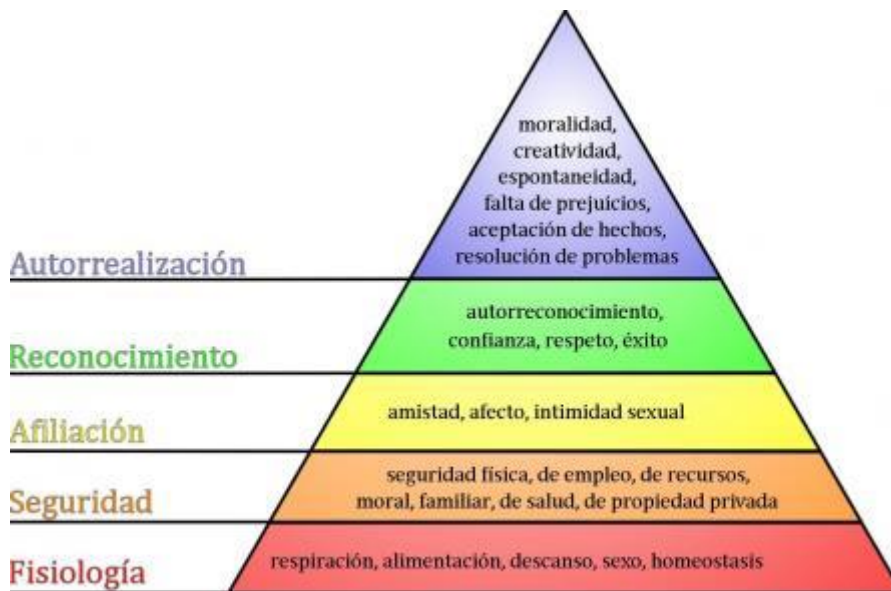
Necesidades fisiológicas: Son aquellas necesidades que ayudan a regular el ambiente interno para mantener una condición estable, dentro de éstas se encuentran la necesidad de respirar, alimentarse, eliminar desechos corporales, necesidades sexuales, entre otras.

Necesidades de seguridad: son aquellas necesidades de sentirse protegido. Dentro de ellas se encuentran la seguridad física, de empleo, de salud, seguridad familiar moral y fisiológica así como también la seguridad de autoestima.

Necesidades de afiliación: se refiere a la necesidad de asociación, participación y aceptación. Están relacionadas con el desarrollo afectivo y se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas y recreativas.

Necesidades de reconocimiento: Están directamente relacionadas con la autoestima y se refieren a la manera en que es reconocido el trabajo personal.

Necesidades de autorrealización: son las necesidades mas elevadas, tienen que ver con la satisfacción personal, con ellas los seres humanos encuentran sentido a la vida mediante el desarrollo de su potencial en una actividad.



A pesar de ser, esta teoría, uno de los grandes aportes que hace Maslow a la Psicología y de ser reconocida como una mejora en las teorías previas sobre la personalidad y la motivación, muchos teóricos hallaron un poco vago el término de autorrealización, además hoy en día sus conceptos han quedado obsoletos.

2.4.5.1.2. TEORIA E-R-C

Clayton Alderfer, con el fin de superar algunas de las debilidades de Maslow, realizó una revisión de su teoría y propuso una jerarquía con tres niveles de necesidades: De existencia, de relación y de crecimiento.

Necesidades de existencia: se refiere a la provisión de los elementos básicos para la supervivencia humana.

Necesidades de relación: corresponde al deseo personal de establecer vínculos.

Necesidades de crecimiento: hacen alusión al anhelo de desarrollo individual, corresponden a las necesidades de autorrealización de Maslow.

2.4.5.1.3. TEORIA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

Herzberg afirmó que existen dos grupos de factores separados que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de las personas en su trabajo. Él establece que la satisfacción en el trabajo es el resultado de la presencia de motivadores intrínsecos y que la insatisfacción debe a la ausencia de factores extrínsecos.

Factores extrínsecos (de higiene o de mantenimiento): poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los empleados. Se refiere a las condiciones físicas y ambientales de trabajo: el salario, los beneficios sociales, el clima de las relaciones entre directivos y empleados, reglamentos y políticas.

Factores intrínsecos (motivadores o satisfactores): estos factores tienen que ver con otras condiciones del empleo que operan principalmente para crear motivación, producen satisfacción y aumentan la productividad. Dentro de éstas se incluyen la responsabilidad, el progreso, el logro y el reconocimiento.

2.4.5.1.4. TEORIA DE LAS NECESIDADES APRENDIDAS DE MC CLELLAND

La teoría de David Mc Clelland se basa en un sistema de clasificación que destaca tres de los impulsos mas dominantes que participan en la motivación, enfocándose en tres tipos de necesidades: de logro, de poder y de afiliación.

Necesidades de logro: se refiere al impulso por sobresalir y tener el éxito, quienes poseen este impulso tienden al desarrollo y crecimiento.

Necesidades de poder: corresponde al impulso por influir en las personas y en las situaciones provocando cambios.

Necesidades de afiliación: hacen alusión a la tendencia de algunos seres humanos por acercarse y establecer vínculos de amistad y cooperación.

2.4.5.2. TEORIAS DE PROCESO

2.4.5.2.1. TEORIA DE LAS EXPECTATIVAS

Inicialmente planteada por Vroom y retomada por Lawler, ayuda a explicar por qué muchos empleados no están motivados en sus trabajos y simplemente hacen lo mínimo para mantenerse.

Esta teoría sostiene que la motivación es producto de tres factores: valencia expectativa e instrumentalidad.

Valencia: se refiere al nivel del deseo que se tenga para alcanzar la meta propuesta y es un indicador personal para cada empleado.

Expectativas: hace alusión a la probabilidad de que la organización valore el esfuerzo y desempeño del empleado y le otorgue recompensas.

Instrumentalidad: se refiere a la evaluación que hace el empleado sobre la posibilidad de que la empresa valore su desempeño y le otorgue recompensas.

2.4.5.2.2. TEORIA DE LA EQUIDAD

Esta teoría, radica en la comparación que hacen los trabajadores entre las recompensas que reciben por su desempeño y las que reciben sus compañeros por situaciones similares.

La teoría de la equidad expone que regularmente los empleados comparan su inversión en el trabajo (tiempo, educación, esfuerzo y experiencia) y la compensación que recibe (salario, reconocimiento, ascenso) con las de otras personas del mundo laboral.

Dentro de las organizaciones la motivación ha sido un factor importante para el desempeño de los trabajadores y han sido muchas las investigaciones que se han

realizado en este ámbito, las cuales han demostrado que el dinero no es el único motivador que existe.

Dentro del estudio de los elementos que influyen en la motivación, se encuentra que los individuos establecen diferentes necesidades, y lo que para uno es motivante para otros, quizás, no, es por esto que los gerentes o administradores deben conocer a sus empleados individualmente para saber qué es lo que los motiva.

2.4.6. SATISFACCIÓN LABORAL

Una gran parte de los investigadores señalan q la satisfacción laboral es una actitud que refleja el sentimientos que las personas tienen frente a algo. De acuerdo con esto la satisfacción laboral es comprendida como la actitud que asume la persona frente a su trabajo.

La satisfacción laboral es una respuesta emocional positiva que resulta de la evaluación de si el puesto le permite cumplir los valores laborales del empleado. Es la percepción que el empleado tiene de la organización y lo que espera de ella.

“La satisfacción laboral se trata de un estado emocional promovido por percepciones y juicios acerca de alguna realidad laboral particular” Toro, (2002). Existen múltiples realidades laborales capaces de promover estados de ánimo y determinar los niveles de satisfacción de las personas en el trabajo.

Dentro de la satisfacción laboral se encuentran las siguientes variables:

1. características de la tarea: incluye la autonomía, variedad, contribución y retroalimentación.
2. Liderazgo del Jefe: Conjunto de actuaciones del jefe en relación con sus colaboradores que ponen en evidencia su actitud hacia las personas y algunos rasgos de su estilo de mando.
3. Ambiente de trabajo: condiciones físicas como la existencia de ruido, iluminación y ventilación apropiada, además los riesgos en el sitio de trabajo.
4. tecnología: Método de trabajo, herramientas y equipos.
5. Organización: Incluye varios aspectos de la estructura, organización y funcionamiento de la empresa como objetivos, planes y estrategias de la organización, claridad de la política, de los procesos y organización del trabajo.
6. Retribución: Incluye algunos aspectos esenciales del manejo de las retribuciones tales como equidad en la compensación salarial y beneficios económicos.
7. Vida social del trabajo: se refiere a hechos y realidades relativas al trato interpersonal, el trabajo en equipo y el manejo de los conflictos de relación.

La satisfacción laboral es importante en tanto que reduce el ausentismo, la rotación y el nivel de accidentalidad, además por ser ésta una actitud, se refleja en la vida particular del trabajador por lo que, se han demostrado que, aquellos trabajadores satisfechos gozan de mejor salud.

2.4.6.1. INSATISFACCIÓN LABORAL

Existen diversos factores que puede afectar de manera negativa a los trabajadores, produciendo insatisfacción laboral. Diferentes referencias teóricas señalan la importancia de estudiar la insatisfacción laboral ya que ésta repercute en algunos aspectos del comportamiento laboral tales como desmotivación, estrés y actitud negativa hacia el trabajo.

Entre los principales factores de la insatisfacción laboral se encuentra la insatisfacción con el puesto, con la empresa, con las políticas, con el jefe o supervisor y malas relaciones con sus compañeros.

Diversos autores indican que la mejor manera de prevenir la insatisfacción laboral es realizando estudios en el personal de la empresa orientados a ubicar y cuantificar los factores de la insatisfacción que obstaculizan el efectivo desempeño laboral y, por otro lado, asumiendo cambio desde la dirección que afecten los canales de comunicación, promoción y formación de los trabajadores.

2.4.7. BIENESTAR LABORAL

Existen diferentes razones por las cuales en los últimos años se ha dado una mirada al bienestar laboral. La empresa como unidad social necesita armonía y equilibrio para llevar a cabo las metas de producción, es por esto que es ella quien proporciona o no el bienestar de quienes trabajan en ella.

La empresa organiza servicios de bienestar social dirigidos a producir las oportunidades, condiciones y disponibilidad de recursos que permitan satisfacer las necesidades sociales de los empleados.

La palabra compensación o recompensa significa retribución, premio o reconocimiento. La compensación es el elemento fundamental en la gestión de las personas en términos de retribución, retroalimentación o reconocimiento de su desempeño dentro de la empresa (Chiavenato 2002).

Los sistemas de recompensas utilizados por las organizaciones son diferentes unos de otros, existen dos posiciones: el enfoque tradicional (homo economicus), las personas están motivadas de manera exclusiva por incentivos salariales, financieros y materiales; y el enfoque moderno (enfoque complejo) en el cual las personas están motivadas por gran variedad de incentivos, la remuneración obedece a esquemas flexibles y se basa en metas y resultados e involucra no solo el salario sino objetivos, satisfacción necesidades de autorrealización entre otros.

Las organizaciones desarrollan sistemas de compensación que produzcan efecto directo en la capacidad de atraer, mantener y motivar a los empleados. Las personas que trabajan en las organizaciones lo hacen en función de ciertas expectativas y resultados, y están dispuestos a cumplir las metas y los objetivos de la organización si estos les reporta algún beneficio significativo. De ahí la importancia de proyectar sistemas de recompensas capaces de aumentar el compromiso de las personas.

El bienestar laboral ha sido entendido como el grado en que la actividad laboral contribuye a su más completo desarrollo como ser humano ofreciendo enriquecimiento y participación.

Con el paso del tiempo, y tras intentos fallidos de estrategias para incrementar la productividad de los trabajadores, se hizo necesario crear un enfoque global sobre el incremento de la productividad en el cual no se sacrificara el bienestar físico y psicológico de los trabajadores.

Los empleadores, por iniciativa propia, crearon nuevos beneficios para mantener y motivar a su fuerza de trabajo, los empleados. Según Castillo (1994) los beneficios laborales pueden ser: asistenciales, recreativos, culturales y complementarios.

Beneficios asistenciales: suministran al empleado, y su familia, seguridad y protección.

Beneficios recreativos: crean condiciones de descanso y diversión y satisfacen necesidades de reconocimiento y aceptación social.

Beneficios culturales: ofrecen la oportunidad de creación y expresión artística.

Beneficios complementarios: suministran otro tipo de servicios como transporte, restaurante y parqueaderos.

Los beneficios que se otorgan a los empleados están orientados a objetivos tales como: mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, mejoramiento del clima

organizacional, reducción de la rotación de personal y ausentismo, factibilidad en la atracción y el mantenimiento de los recursos humanos y aumento de la productividad.

Un programa de bienestar debe pretender la satisfacción de las necesidades de los empleados, dando prioridad a las necesidades de subsistencia.

El diseño de un programa integral de bienestar laboral debe definir y recocer las áreas de intervención procurando la cobertura total de las necesidades de la población objeto teniendo en cuenta los niveles personal, familiar y social.

Para el diseño del programa de bienestar se definen dos grandes áreas de intervención:

Área de calidad de vida laboral: Se busca crear, mantener y mejorar, en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral permitiendo desarrollar en el trabajador niveles de participación e identificación con su trabajo.

Área de protección y servicios sociales: busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del trabajador y su familia persiguiendo como objetivo mantener la salud física, mental y social de los empleados.

El bienestar laboral dentro de las empresas, ocasionalmente puede tener limitaciones debido a conductas violentas o acoso en el lugar de trabajo, produciendo efectos a

considerar en el comportamiento de los empleados. Dentro de los principales efectos se encuentran la reducción del desempeño e incremento de ausentismo y accidentalidad.

La retribución incluye todas las recompensas que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo, éstas pueden ser monetarias o no monetarias. Las recompensas monetarias, incluyen dinero y todo aquello que pueda ser susceptible de valoración monetaria; mientras que las recompensas no monetarias incluye todo aquello que el trabajador percibe a cambio de la prestación de sus servicios a las empresas.

Tipos De Beneficios Sociales

Los planes de beneficios y servicios sociales están destinados a auxiliar al empleo en tres áreas de su vida:

- En el ejercicio del cargo: bonificaciones, seguro de vida, premios de producción, etc.
- Fuera del cargo, pero dentro de la empresa: descanso, restaurante, bar, transporte, etc.
- Fuera de la empresa, es decir en la comunidad: recreación, actividades comunitarias, etc.

Clasificación de planes de servicios y beneficios sociales

Se pueden clasificar de la siguiente manera:

En cuanto a sus exigencias

Beneficios legales: son los exigidos por la legislación laboral del país o por convenciones colectivas de trabajo tales como:

1. Sueldo anual complementario
2. Vacaciones

3. Pensión
4. Seguro de accidentes de trabajo
5. Salario familiar
6. Auxilio por enfermedad
7. Salario por maternidad
8. Horas extras
9. Adicional por trabajo nocturno

Algunos beneficios son pagados por la empresa y otros son pagados por las entidades de previsión.

Beneficios espontáneos: son concedidos libremente por la empresa ya que no son exigidos por la ley ni por la negociación colectiva.

Son conocidos también como beneficios marginales, incluyen:

- Bonificaciones
- Seguro de vida colectivo
- Restaurante
- Transporte
- Préstamos
- Asistencia médica hospitalaria, diferenciada mediante convenio.
- Complementación de pensión

En cuanto a su naturaleza:

Beneficios monetarios:

Beneficios otorgados en dinero, a través de la nómina y generan obligaciones sociales derivadas.

- S.A.C.
- Vacaciones.
- Pensión.

- Complementación de pensión.
- Bonificaciones.
- Planes de préstamos.
- Complementación de salarios en las ausencias prolongadas por enfermedad.
- Reembolso o subsidio de medicamentos.

Beneficios no monetarios:

Son los ofrecidos en forma de servicios, ventajas o facilidades para los usuarios, como:

- Servicio de restaurante
- Asistencia médico- hospitalaria- odontológico
- Servicio social y consejería
- Club o gremio
- Seguro de vida colectivo
- Conducción o transporte de la casa a la empresa y viceversa
- Horario móvil de entrada y salida del personal de oficina

3. ASPECTOS TÉCNICOS

3.1. CUESTIONARIO

3.1.1. PRINCIPIOS:

Definición y fundamentos teóricos y metodológicos, además de la definición de la muestra y la consideración de las variables y sus descriptores.

3.1.2. OBJETIVO:

Identificar la percepción que tienen los empleados sobre los beneficios que ofrece la empresa y sus principales necesidades.

3.1.3. PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN:

- A) Revisión de antecedentes.
- B) Operacionalización de variables.
- C) formulación de los ítems.
- D) Validación del cuestionario a través de juicio de expertos: Luís Blanco, Psicólogo, especialista en Gestión del Talento Humano, Diego Mejía, Psicólogo, especialista en Recursos humanos y Marta Lucía Hoyos, Administradora de Empresas y Gerente de la Empresa Algamar S. A.
- E) Realización de prueba piloto para identificar posibles inconvenientes en la aplicación.
- F) Aplicación a la muestra.

3.1.4. APLICACIÓN:

El cuestionario utilizado en este estudio fue administrado de manera grupal, cada persona debía responder las preguntas con lapicero, excepto aquellas personas que por su nivel de escolaridad no supieran leer y escribir.

3.1.5. MANEJO DE LA INFORMACIÓN:

- A) conservar el cuestionario que los empleados respondieron.
- B) Tabulación de las respuestas en Excel, office 2003.

3.1.6. FORMATO FINAL

OBJETIVO: identificar la percepción que tienen los empleados sobre los beneficios que ofrece la empresa y sus principales necesidades.

1. Sexo: M ____ F ____

2. Edad:

____ 30 ó menos

____ 31-40

____ 41-50

____ 51 o mas

3. NIVEL DE ESCOLARIDAD

____ Básica primaria

____ Básica secundaria

____ Técnico

____ Tecnólogo

____ Universitario

____ Ninguno

4. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

____ Entre 1 y 3 años

____ Entre 4 y 6 años

____ Entre 7 y 9 años

___ 10 años o más

5. ¿La empresa ofrece beneficios para los empleados?

___ Si ___ No

6. Cuales _____

7. ¿Disfruta o ha disfrutado los procesos de bienestar laboral ofrecidos por la empresa?

___ Si ___ No

8. Considera usted que los beneficios que ofrece la empresa son:

Muchos ___ Pocos ___

9. ¿Los beneficios que recibe usted de la empresa mejoran su vida?

___ Si ___ No

10. Le gustaría que la empresa ofreciera beneficios que mejorara su vida en qué sentido:

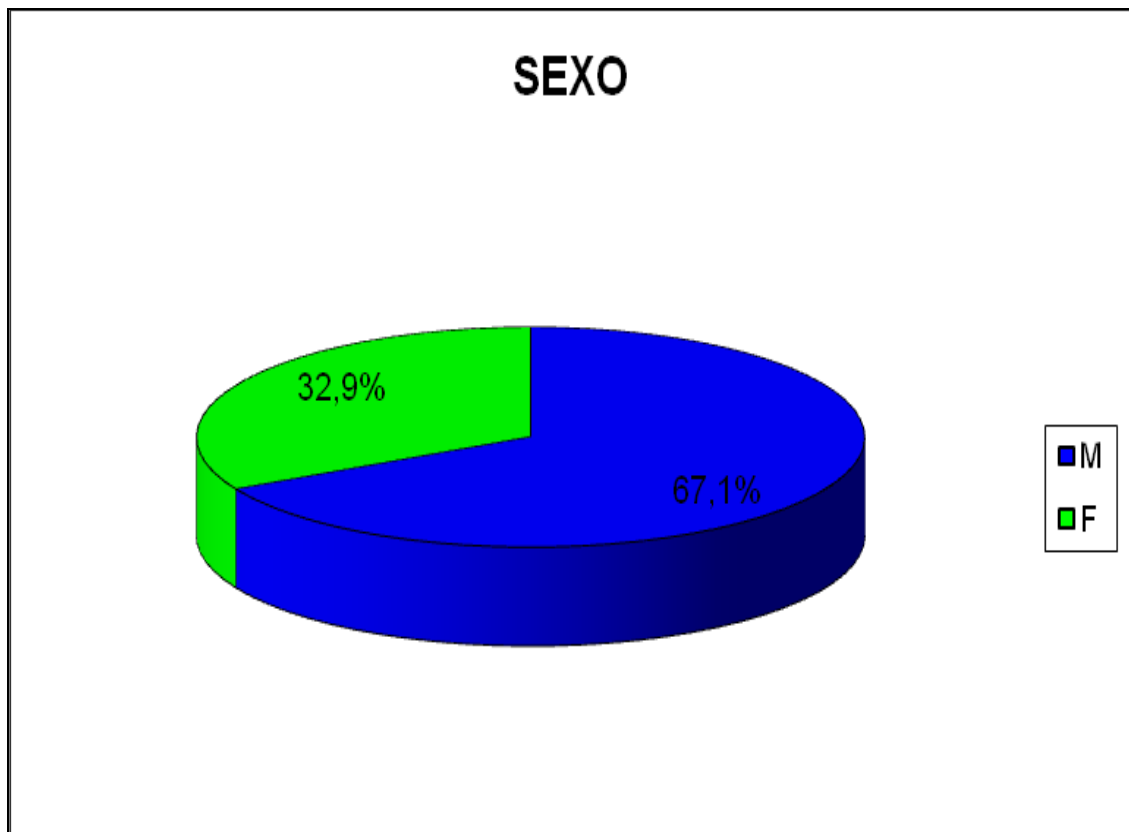
Laboral ___ Familiar ___ Social ___

11. Como cuales

4. ANALISIS DE RESULTADOS

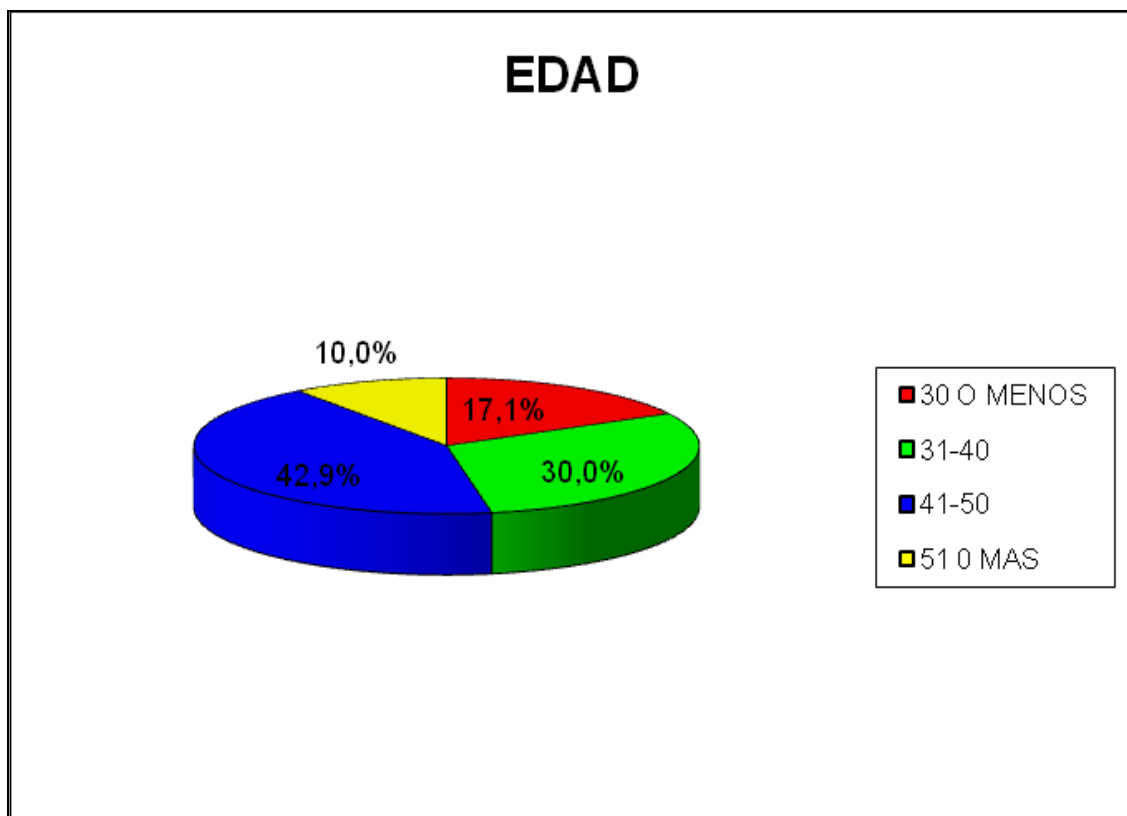
4.1. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

SEXO	
M	F
47	23



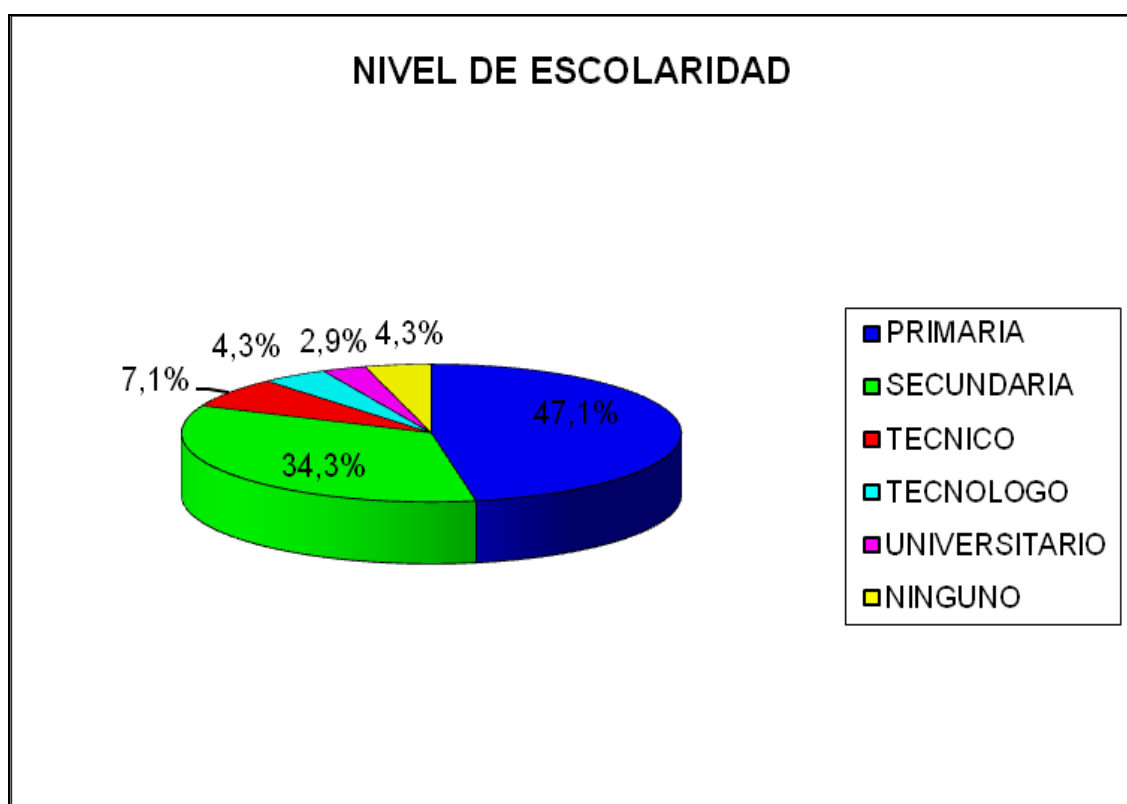
De la población encuestada el 67.1% corresponden al sexo masculino y un 32.9% corresponden al sexo femenino.

EDAD			
30 O MENOS	31-40	41-50	51 O MAS
12	21	30	7



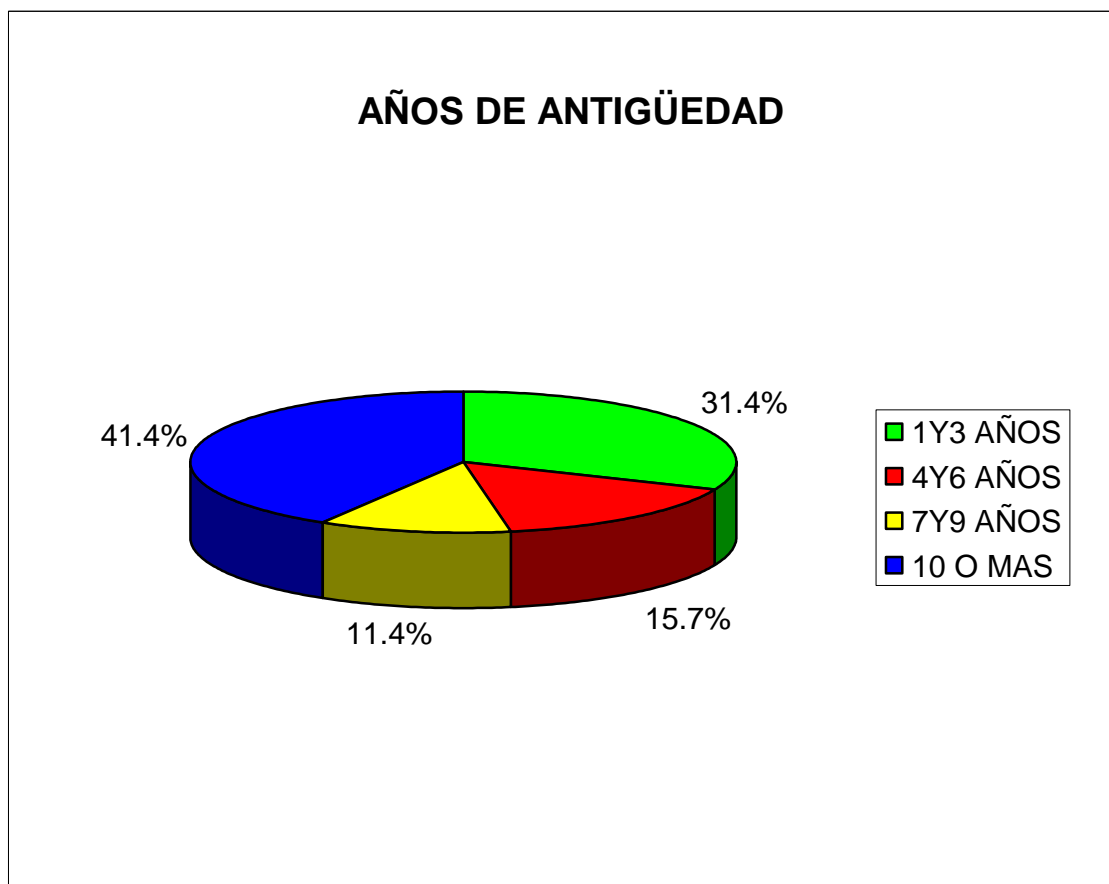
De la población encuestada un 42.9% se encuentran entre 41 y 50 años de edad, un 30,0% se encuentra entre los 31 y 40 años de edad, un 17.1% tiene 30 o menos años y un 10,0% tiene 51 o más años de edad.

NIVEL DE ESCOLARIDAD					
PRIMARIA	SECUNDARIA	TECNICO	TECNOLOGO	UNIVERSITARIO	NINGUNO
33	24	5	3	2	3



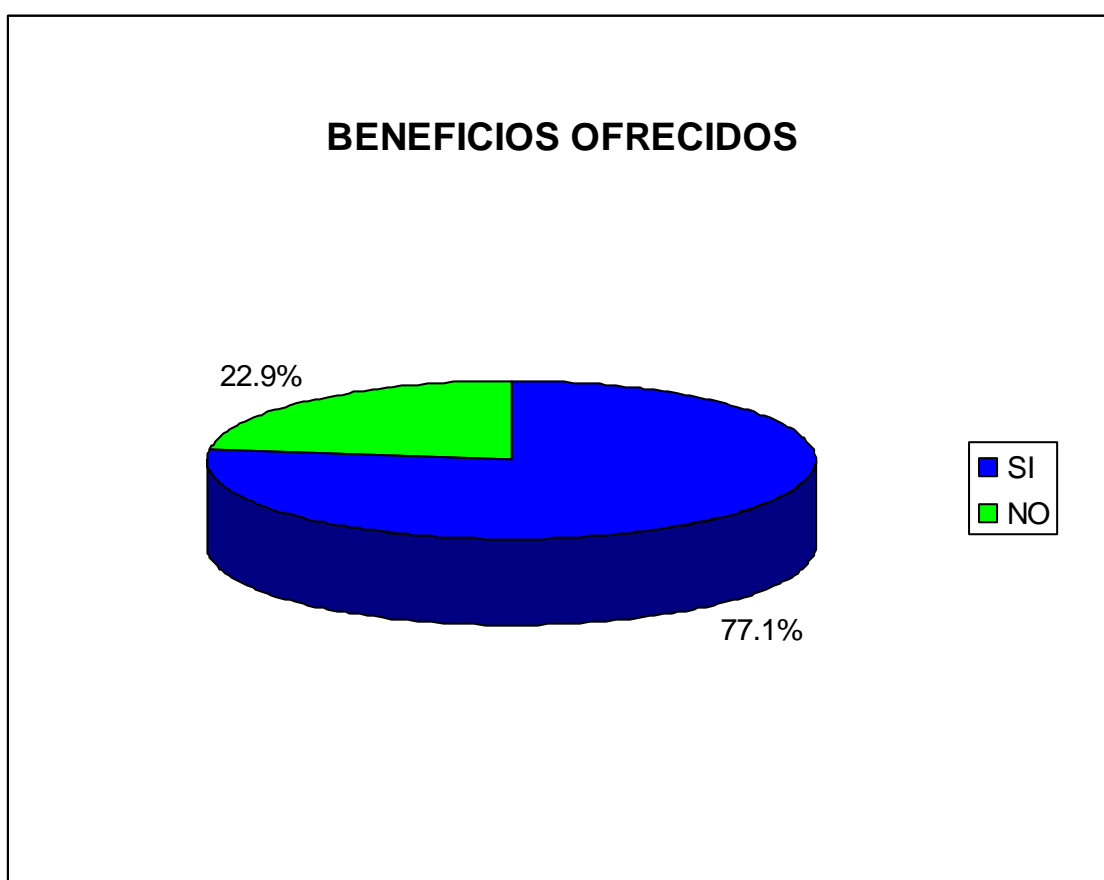
De la población encuestada un 47.1% respondió que su nivel de escolaridad es básica primaria, un 34.3% respondió que su nivel de escolaridad es básica secundaria, un 7.1% respondió que su nivel de escolaridad es técnico, un 4.3% respondió que su nivel de escolaridad es tecnólogo, un 4.3% respondió no tener ningún nivel de escolaridad y un 2,9% respondió que su nivel de escolaridad es universitario.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD			
1 - 3 AÑOS	4 - 6 AÑOS	7 - 9 AÑOS	10 O MAS
22	11	8	29



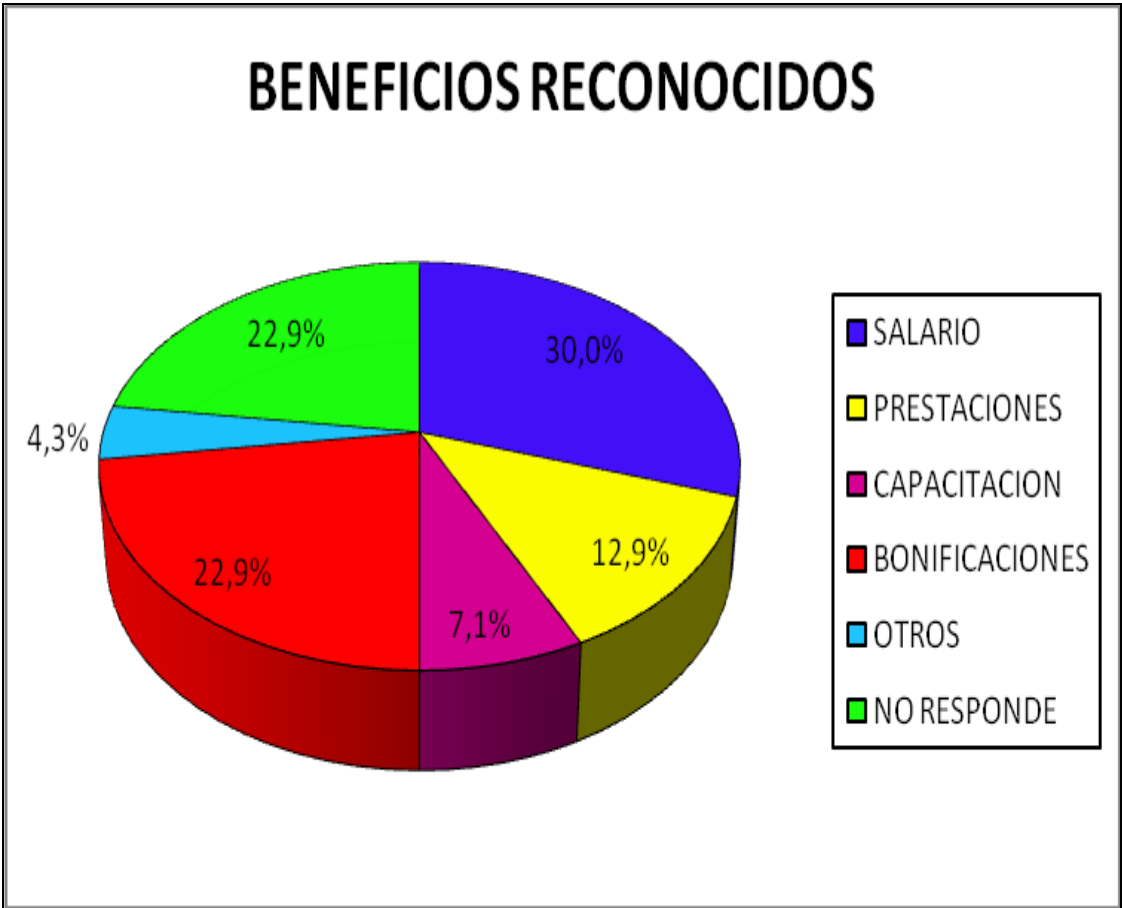
De la población encuestada un 41.4% lleva más de 10 años en laborando en la empresa, un 31.4% lleva entre 1 y 3 años, un 15.7% lleva entre 4 y 6 años mientras un 11.4% lleva entre 7 y 9 años en la empresa.

BENEFICIOS OFRECIDOS	
SI	NO
54	16



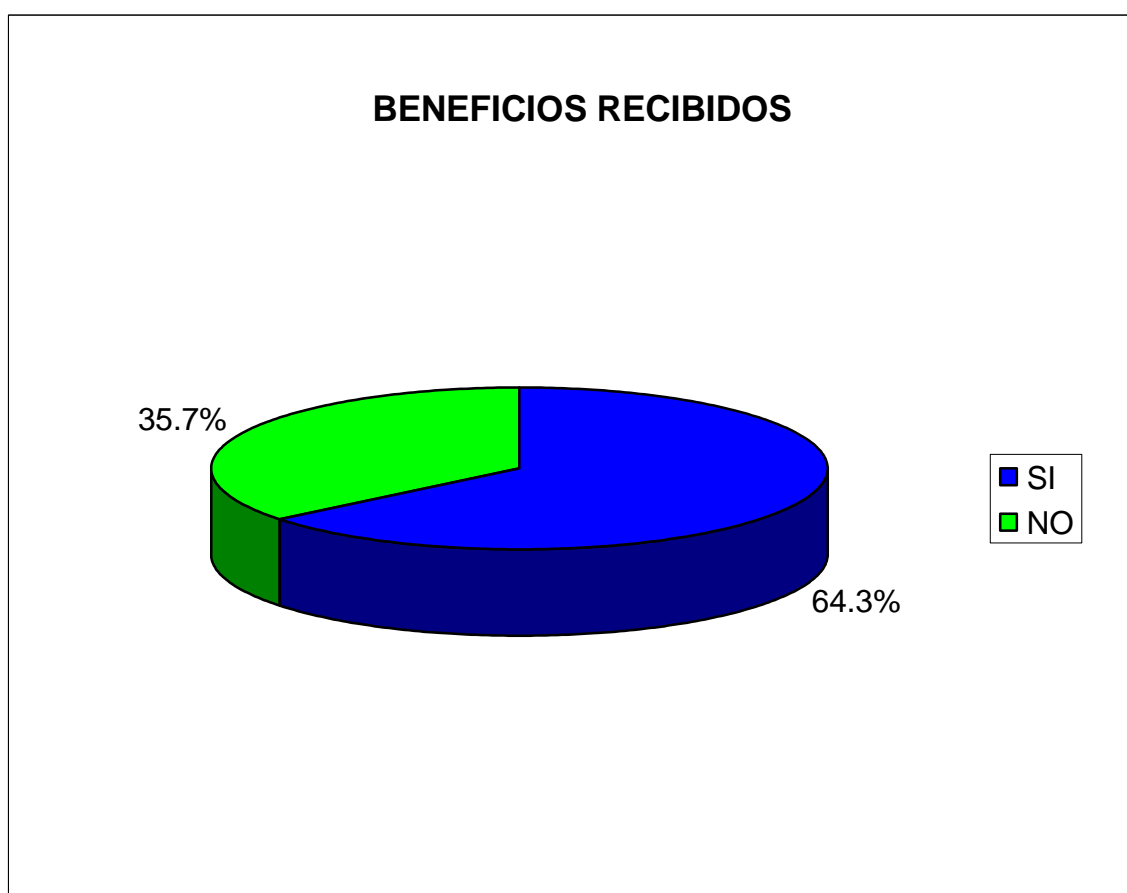
De la población encuestada un 77.1% dice que si conoce los beneficios que ofrece la empresa a sus empleados, mientras un 22.9% respondió que no los conoce.

BENEFICIOS RECONOCIDOS					
SALARIO	PRESTACIONES	CAPACITACION	BONIFICACIONES	OTROS	NO RESPONDE
21	9	5	16	3	16



De la población encuestada un 30.0% reconoce el salario como un beneficio que ofrece la empresa, el 22,9% reconoce las bonificaciones como un beneficio ofrecido por la empresa, un 22,9% no responde a la pregunta, un 12,9% reconoce las prestaciones como un beneficio ofrecido por la empresa, un 7,1% reconoce las capacitaciones como un beneficio que ofrece la empresa y un 4.3% reconoce otros beneficios que la empresa ofrece.

BENEFICIOS RECIBIDOS	
SI	NO
45	25



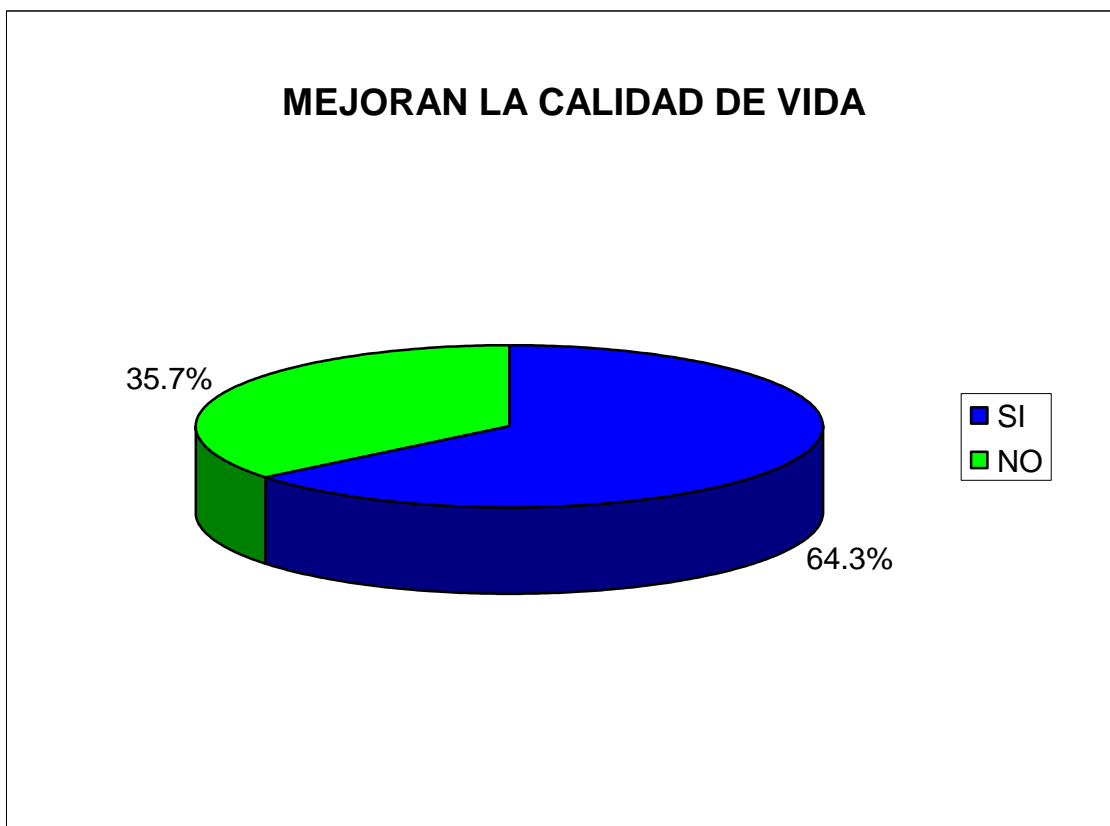
De la población encuestada un 64.3% respondió que ha disfrutado de los beneficios ofrecidos por la empresa, mientras un 35.7% respondió que no ha disfrutados de ellos.

CALIFICACION DE BENEFICIOS	
MUCHOS	POCOS
22	48



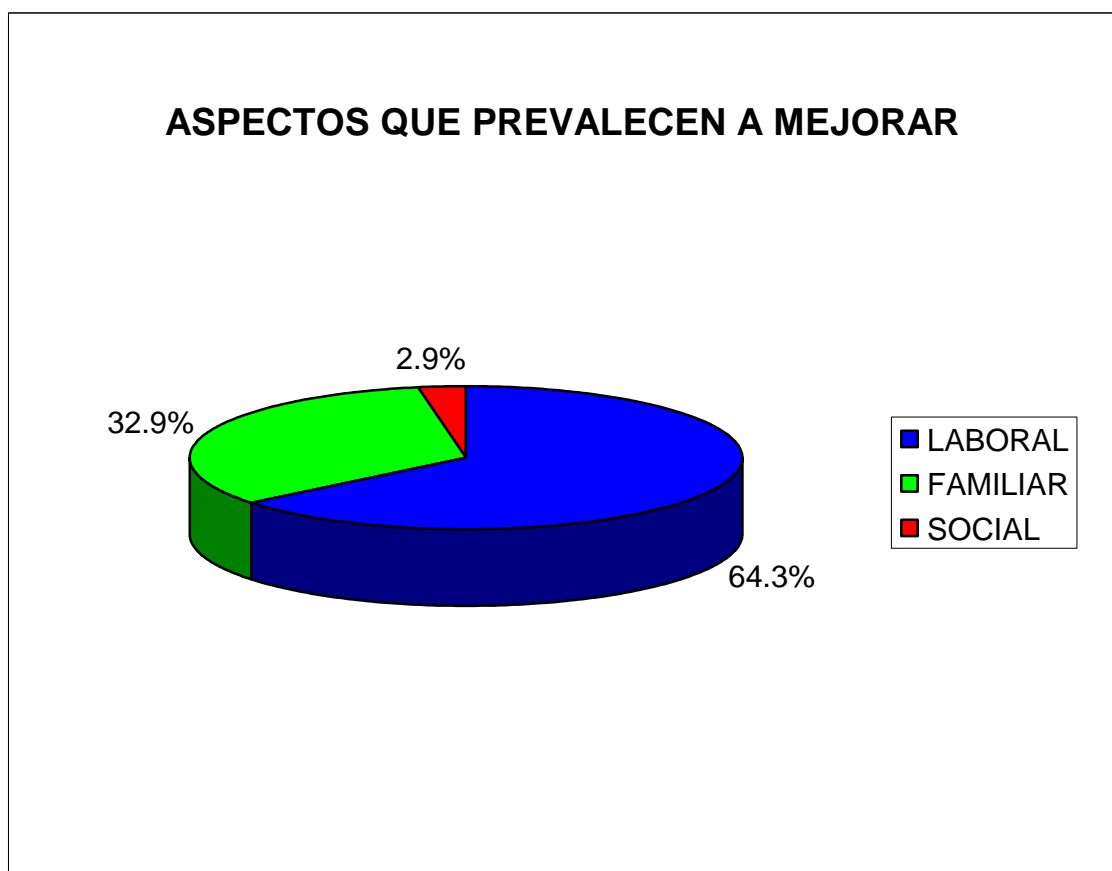
De la población encuestada un 68.6% dice que los beneficios que ofrece la empresa a sus empleados son pocos, mientras un 31.4% dice que son muchos.

MEJORAN LA CALIDAD DE VIDA	
SI	NO
45	25



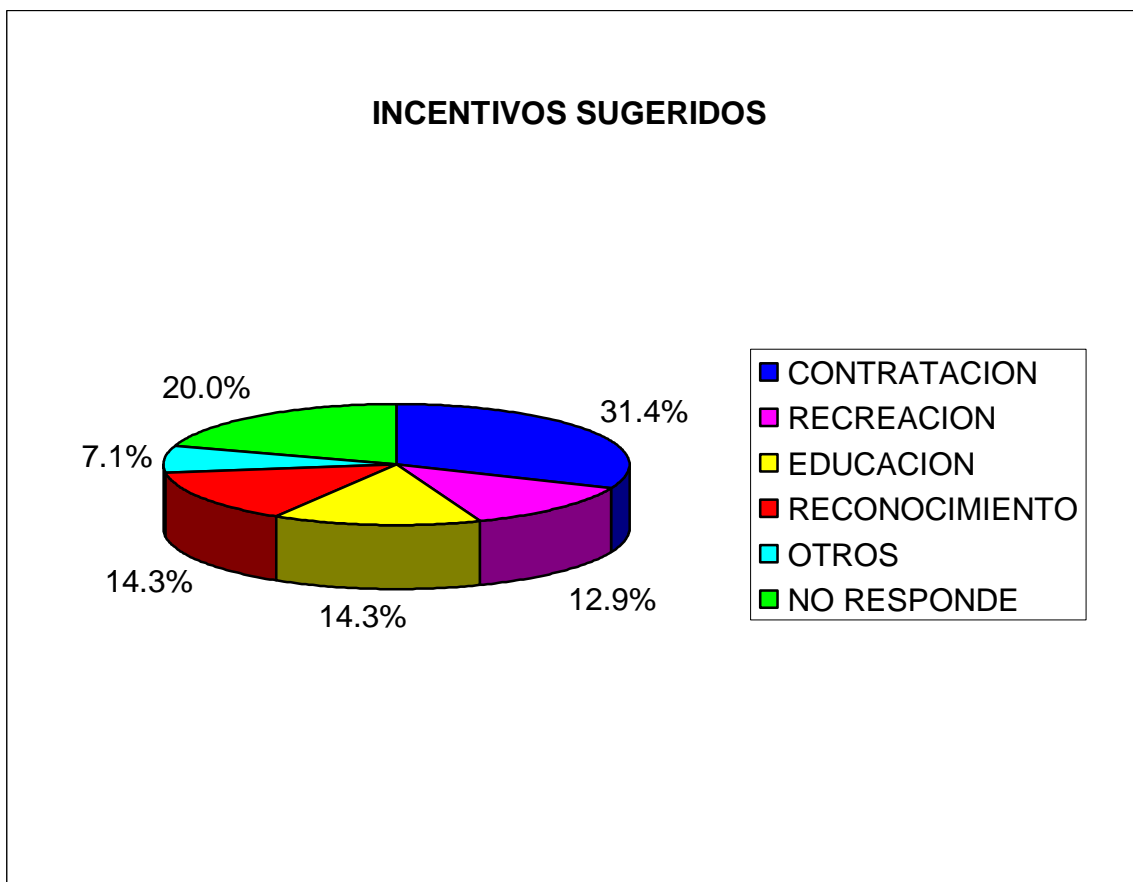
De la población encuestada un 64.3% piensa que los beneficios que ofrece la empresa a sus empleados mejoran su calidad de vida, mientras un 35.7% considera que éstos no mejoran su calidad de vida.

ASPECTOS QUE PREVALECEN A MEJORAR		
LABORAL	FAMILIAR	SOCIAL
45	23	2



De la población encuestada un 64.3% considera que los beneficios que ofrezca la empresa debe mejorar su vida laboral, un 32.9% considera que deben mejorar su vida familiar y un 2.9% considera que deben mejorar sus vida social.

INCENTIVOS SUGERIDO		
CONTRATACION	RECREACION	EDUCACION
22	9	10
RECONOCIMIENTO	OTROS	NO RESPONDE
10	5	14



De la población encuestada un 31.4% afirma que la empresa debería ofrecer beneficio orientados a la contratación, un 20% no respondió, un 14.3% afirma que debería ofrecer beneficios orientados al reconocimiento, un 14.3% dice que debería ofrecer beneficios orientados a la educación, un 12.9% dice que debería ofrecer beneficios orientados a la recreación y un 7.1% respondió otros.

4.2. DISCUSION

El bienestar laboral ha sido definido como el grado en que la actividad laboral contribuye con el desarrollo como ser humano, ofreciendo enriquecimiento y participación. Un programa de bienestar pretende la satisfacción de las necesidades de los empleados dando prioridad a las necesidades de subsistencia.

Según el estudio en la empresa Algamar S.A los resultados arrojados indican que los empleados encuestados reconocen como beneficio, el salario, las prestaciones y las bonificaciones, es decir, aquellos que contribuyen a la satisfacción de las necesidades básicas. Sustentado esto en las respuestas a la pregunta # 6, en la cual aparece como un 30% de la población encuestada plantea que el salario es un beneficio importante que ofrece la empresa, entre tanto que un 22.9% sostiene que la empresa ofrece como beneficios bonificaciones; así mismo un 12,9% que las prestaciones que ofrece la empresa son un beneficio, por su parte un 7,1% piensa que la capacitación es un beneficio que ofrece la empresa, mientras que para un 4,3% la empresa ofrece otros beneficios.

Según Ríos (1988) los programas de bienestar están orientados a generar en los empleados una percepción de favorabilidad con relación a la empresa; asuntos que se ven reflejado en los hallazgos del presente estudio ya que un 77.1% de la población encuestada plantea que la empresa ofrece beneficios, lo que se refleja en el clima organizacional y se vuelve cultura empresarial.

Con relación a los beneficios ofrecidos un 77.1% sostiene conocerlos, mientras que un 32.9% dice no tener conciencia de ellos. A pesar de que hay un reconocimiento significativo de los incentivos que ofrece la empresa un 35.7% plantea no haber accedido a ellos, lo que permite pensar que los beneficios ofrecidos a través de bienestar laboral en la empresa Algamar S.A no están estructurados totalmente, de tal manera que cobije a toda la población organizacional. Según Virgüez (2009) “el diseño de un programa integral de bienestar laboral debe definir y reconocer áreas de intervención, procurando al cobertura total de las necesidades de la población teniendo en cuenta los niveles personal familiar y social”.

A pesar de la percepción favorable que se refleja en los empleados encuestados un 68.6% sostiene que los beneficios que ofrece la empresa son pocos, entre tanto que un 31.4% piensa que son muchos.

Los empleados encuestados reconocen que hace falta beneficios orientados a la satisfacción de necesidades superiores, incentivos orientados a la satisfacción de necesidad de educación, recreación y reconocimiento. Lo anterior tiene relación con la teoría de la motivación que propone Maslow (1943), en su pirámide de necesidades, en la cual se afirma que cuando las necesidades básicas se satisfacen surgen otras superiores en las cuales el ser humano ocupa su atención.

Dentro de las necesidades superiores que se identifican de acuerdo con las respuestas a la pregunta 10 ¿le gustaría que la empresa ofreciera beneficios que mejoren su vida en qué sentido? Un 64,3% de los encuestados se refiere a beneficios orientados a lo laboral, un 32,9% dice que debería haber beneficios orientados a lo familiar y un 2,9%

sostiene que éstos deberían estar orientados a lo social. De esta manera se evidencia que el dinero no es el único motivador que existe como es planteado por algunas teorías de la motivación.


En lo que tiene que ver con el nivel de estudios, en la población encuestada, el 47.1% tiene básica primaria y un 34.3% tiene básica secundaria como nivel de escolaridad, mientras que un 18,6% se encuentra en un nivel de escolaridad superior (técnico, tecnólogo y universitario). De lo anterior puede inferirse que el nivel de escolaridad influye en la manera como los empleados encuestados perciben su ambiente laboral y califican los incentivos que se les ofrece. La teoría de la motivación sostiene, desde el modelo de la equidad, los empleados comparan su inversión en el trabajo con la compensación que recibe. Se plantea que quienes invierten en un nivel de estudio y conocimiento básico, identifican como incentivos aquello que les satisfacen sus necesidades básicas, mientras aquellos empleados que invierten mayor esfuerzo, educación y conocimientos orientan sus necesidades a un nivel superior como lo son el reconocimiento y la afiliación.

Con relación al sexo, el presente estudio muestra que tanto hombres como mujeres prefieren beneficios de bienestar laboral que estén orientados hacia lo laboral y lo familiar, evidenciado esto en un 64,3% hacia lo laboral y un 32,9% hacia lo familiar. Con respecto a los beneficios sociales sólo un 2,8% de los hombres encuestados respondió que les gustaría recibir este tipo de beneficios. Datos que de alguna manera coinciden con los arrojados por Quin, Stances y McColloug (1974) quienes señalan que las mujeres valoran más que los hombres los factores de “comodidad” en el trabajo: número de horas, distribución de la jornada, lugar de trabajo, residencia, etc., todos ellos

orientados a buscar la conciliación entre trabajo y familia. De igual manera Marín (1981) señala que, aunque los diversos estudios sobre la influencia del sexo en la satisfacción laboral no han aportado datos excesivamente esclarecedores de la relación entre ambas, los resultados obtenidos han sido más satisfactorios en las mujeres que en los hombres.

Esto puede explicarse debido a la cultura matriarcal, ya que para las mujeres, parece tener mayor significado la vida en familia y los logros y beneficios laborales, orientados a mejorar la vida familiar, entre tanto que para los hombres, los beneficios laborales obtenidos deben posibilitar la socialización.

4.3. DISEÑO DE PROPUESTA

	BIENESTAR LABORAL	CODIGO:
		VERSIÓN:
		HOJA 1 DE 2
<p>1. OBJETIVO</p> <p>Determinar las actividades que corresponden a bienestar laboral y el método que se debe seguir para ejecutarlas.</p> <p>2. ALCANCE</p> <p>Aplica para las actividades de bienestar laboral.</p> <p>3. DEFINICIONES</p> <p>3.1 Estimulo e incentivos: son todas aquellas medidas planificadas por la empresa que motivan a los empleados a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos.</p> <p>4. DESCRIPCION</p> <p>4.1. CELEBRACION DE CUMPLEAÑOS</p> <p>4.1.1. La practicante de comunicación publica en las carteleras el primer día del mes el listado con los empleados que cumplen años en el mes.</p> <p>4.1.2. Cada día, la comunicadora debe estar pendiente de la(s) persona(a) que cumple años y hacer entrega de la tarjeta de felicitación y un pequeño obsequio.</p> <p>4.1.3. El último viernes de cada mes se realiza la celebración de cumpleaños, para lo cual la comunicadora publica en las carteleras la invitación. Esta celebración se realiza entre la 1:30 pm y 2:00pm</p> <p>4.2 FECHAS ESPECIALES</p> <p>4.2.1 Cada mes la comunicadora debe tener en cuenta las fechas especiales y publicarlas en cartelera.</p> <p>4.2.2 El día que corresponda, se hace entrega de una tarjeta de felicitación dirigida a la(s) persona(s) correspondiente.</p>		



4.3. CALAMIDADES

4.3.1. Enfermedad de consideración de un trabajador: Cuando un empleado tenga una enfermedad de consideración o sufra un accidente se le envía una tarjeta de pronta recuperación.

4.3.2. Muerte de un trabajador o un familiar del trabajador: cuando un trabajador o familiar de este se hace llegar un ramo de flores a su familia en nombre de la empresa y la comunicadora, la psicóloga y sus compañeros más cercanos se harán presentes en el sepelio.

4.3.3. Nacimiento de un hijo: cuando un empleado tenga un hijo, se le enviara una tarjeta de felicitación y una bonificación...

4.3.4. Cuando un empleado se casa, se le otorga 3 días de licencia y una bonificación como felicitación.

4.4. RECONOCIMIENTOS

4.4.1. Los jefes de planta deberán comunicar la entrega de los pedidos importantes.

4.4.2. Se les realizara un reconocimiento en cartelera agradeciéndole a todos los empleados su esfuerzo y compromiso.

4.5. SEMANA DE LA SALUD

4.5.1. Durante la semana de la salud, el jefe de salud ocupacional y el encargado de bienestar, diseñan diferentes actividades encaminadas a la promoción y prevención de enfermedades, donación de sangre, charlas preventivas, evaluación médica.

MES DE ANIVERSARIO

En el mes de octubre, mes en el que la empresa cumple años de ser fundada, la persona encargada del programa de bienestar en compañía de la comunicadora deberá diseñar una propuesta organizacional en la que se involucre a todo el personal y se conmemore el aniversario de la compañía.

ELABORO:	REVISO:	APROBO:
FECHA:	FECHA:	FECHA:
CARGO:	CARGO:	CARGO:

G-00-**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

CONCLUSIONES

Luego de analizar e interpretar los datos se encuentra que en general la percepción que tienen los empleados de la empresa Algamar S.A con respecto a los beneficio ofrecidos por bienestar laboral son buenos, sin embargo se encuentra que para ellos sería importante el establecimiento de programas de bienestar laboral que estuvieran orientados al mejoramiento de la calidad de vida a nivel laboral, familiar y social.

Llevar a cabo estudios aplicados bajo la metodología no experimental, enmarcada en el paradigma empírico - analítico permite la recolección de datos importantes, sobre todo si se tiene en cuenta que facilita la manifestación directa de una población particular con relaciona un fenómeno específico. En este caso los programas de bienestar laboral existentes en Algamar S.A.

La implementación de programas de bienestar laboral le permite a las empresas ofrecer beneficios a sus empleados, orientados a mejorar su calidad de vida y a su vez, a los

empleados a mejorar la percepción que tienen de su lugar de trabajo, impactando dicha percepción directamente en el clima organización y definiendo políticas claras en la cultura organizacional.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa Algamar S.A diseñar un procedimiento de bienestar laboral que permita el planteamiento de políticas claras que orienten la entrega de los beneficios que de allí se desprendan, y sobre todo garantizar que la totalidad de los empleados los conozca, puedan acceder a ellos y a partir de allí satisfacer sus principales necesidades.

Se recomienda la Institución Universitaria de Envigado fortalecer el área de psicología organizacional de tal manera que se amplíen los conocimientos, aplicaciones y por ende las perspectivas de investigación que en el área de recursos humano puedan llevarse a cabo al interior de las empresas

Se recomienda a los estudiante que se interesen en el área de la psicología organizacional tomar el presente estudio como referente investigativo, ya que en múltiples ocasiones se reducen la psicología organizacional en las áreas de recursos humanos solo el subproceso de selección y se olvida de que existen muchos otros entre los cuales se encuentra el subproceso de bienestar laboral, el cual impacta sobre otros tantos como son: clima y cultura organizacional y gestión del desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acosta, A., y Hinestroza, D. (2006). Levantamiento del estado del arte para la línea de psicología organizacional en el eje temático de bienestar laboral. Medellín. Universidad San Buenaventura.

Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F & Domínguez, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid. Mcgraw-Hill.

Alonso, P. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. Boletín de psicología. No. 88, Huelva. Universidad de Huelva.

Beltrán, N., García, L., y Guevara, M. (1999). Una mirada conceptual a la labor del psicólogo organizacional en un departamento de recursos humanos. Medellín. Universidad Pontificia Bolivariana.

Cadavid, I., y Ospina, H. (2003). Papel del psicólogo organizacional en la gestión del talento humano para la transformación de estructuras gerenciales y administrativas de poder con miras a consolidar organizaciones que aprenden. Medellín. Universidad San Buenaventura.

Calderón, G. (2006). La gestión humana y sus aportes a las organizaciones. Revista cuadernos de administración. vol.19 (31). Bogotá. Universidad Pontificia Javeriana.

Chiavenato, I (1999). Introducción a la teoría general de la administración. México. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Santa Fe de Bogotá. McGraw-Hill.

Da Silva, M. (2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Barcelona. Universidad de Barcelona.

De la fuente, R y De Diego, r. (2008). Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones. Madrid. Pirámide.

Gil, M., Díaz, W., y Arias, m. (1993). La administración del recurso humano en el marco de desarrollo organizacional en plásticos y varios Ltda. Medellín. Universidad San Buenaventura.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1999). Metodología de la investigación. Colombia. Nomos.

Laca, F., Mejía, J., y Gondra, J. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. Xalapa. Universidad Veracruzana.

Londoño, M., Mesa, A., y Rivas, C. (2008). Rol esperado del psicólogo y sus competencias críticas en las empresas más representativas de Medellín entre los años

1999-2006 reseñadas por la revista semana. Medellín. Universidad Pontificia Bolivariana.

Robbins, s. (1996). Comportamiento organizacional. México. Prentice-hall,

Sá, J. (2005). Percepción de los empleados de Accenture de Venezuela acerca de las políticas y sistemas globales del horario flexible. Caracas. Universidad católica Andrés Bello.

Toro, F. (2002). Bases conceptuales para el diseño de un instrumento de diagnóstico de la satisfacción. Revista interamericana de psicología ocupacional. Volumen 21(2). Medellín. Cincel.

Virgüez, A. (2009). Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. Bogotá. Ministerio de Educación Nacional.

ANEXO

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS

OBJETIVO: identificar la percepción que tienen los empleados sobre los beneficios que ofrece la empresa y sus principales necesidades.

12. Sexo: M ____ F ____

13. Edad:

____ 30 ó menos

____ 31-40

____ 41-50

____ 51 o mas

14. NIVEL DE ESCOLARIDAD

____ Básica primaria

____ Básica secundaria

____ Técnico

____ Tecnólogo

____ Universitario

____ Ninguno

15. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

Entre 1 y 3 años

Entre 4 y 6 años

Entre 7 y 9 años

10 años o más

16. ¿La empresa ofrece beneficios para los empleados?

Si

No

17. Cuales _____

18. ¿Disfruta o ha disfrutado los procesos de bienestar laboral ofrecidos por la empresa?

Si

No

19. Considera usted que los beneficios que ofrece la empresa son:

Muchos

Pocos

20. ¿Los beneficios que recibe usted de la empresa mejoran su vida?

Si

No

21. Le gustaría que la empresa ofreciera beneficios que mejorara su vida en que sentido:

Laboral ____

Familiar ____

Social ____

22. Como cuales
