

Estilos de bienestar laboral en el sector salud del municipio de Cartago.

Valentina López Escalante



Universidad del Valle

facultad de ciencias de la administración

programa administración de empresas

Cartago

2021

estilos de bienestar laboral en el sector salud del municipio de Cartago

Valentina López Escalante

Trabajo de grado como requisito para optar el título de administradora de empresas

Director:

Adolfo León Llanos

universidad del valle

facultad de ciencias de la administración

programa administración de empresas

Cartago

2021

Nota de aceptación:

Aprobado por el Comité de Grado en
cumplimiento de los requisitos exigidos por la
Universidad del valle para optar al título de
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Jurado

Jurado

Cartago, Valle del cauca

AGRADECIMIENTOS

Principalmente agradecerle a DIOS por permitirme llegar hasta aquí y se merece mi reconocimiento mi Madre y mi Padre que con su apoyo me ayudaron a culminar mi carrera y me dieron la fortaleza suficiente para no desistir cuando el camino parecía difícil.

Igualmente, exalto a mis compañeros del Programa de administración de empresas por su apoyo personal y humano, con quien he compartido proyectos e ilusiones durante estos años.

También a la universidad del valle que me dio la bienvenida a la educación superior, a las oportunidades que me ha brindado son incomparables y a todos los docentes que hicieron esto posible especialmente a mi asesor de trabajo de grado que confió en mí y tuvo la paciencia para apoyarme a culminar este proceso.

Contenido

Contenido.....	5
Resumen.....	13
Palabras Claves.	13
Abstract.	14
Introducción	15
1 Planteamiento del problema	17
1.1 Descripción del problema.....	17
1.2 Formulación de la pregunta.....	18
1.3 Sistematización del problema.....	18
1.4 Alcance.....	19
2 Antecedentes.....	20
2.1 Antecedentes internacionales	20
2.2 Antecedentes nacionales	21
2.3 Antecedentes locales	30
3 Objetivos.....	32
3.1 Objetivo general.	32
3.2 Objetivos específicos.....	32
4 Justificación	35

5	Marco referencial.....	39
5.1	Marco teórico.	40
5.2	Marco conceptual.	53
5.2.1	Organización:	53
5.2.2	Departamentalización:	54
5.2.3	Factor humano	54
5.2.4	Talento humano:	55
5.2.5	Bienestar laboral:	56
5.3	Marco Contextual.....	57
5.4	Marco legal.....	60
5.4.1	Constitución Política Colombiana (1991).....	60
5.4.2	Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.	60
5.4.3	Ley 9a. de 1979.....	61
5.4.4	Ley 100 de 1993.....	61
5.4.5	Decreto 614 1984.....	61
5.4.6	Resolución 2013 de 1986.....	61
5.4.7	Resolución 1016 de 1989.....	61
5.4.7	Decreto 1281 de 1994.....	62
5.4.8	Decreto Ley 1295 de 1994.....	62
5.4.9	Decreto 1832 de 1994.....	62
5.4.10	Resolución 02358 junio de 1.998.....	62
5.4.11	Ley 1010 de 2006.....	62
5.4.12	Resolución 1075 de 1992.....	63
5.4.13	Resolución 2346 de 2007.....	63
5.4.14	Resolución 2646 de 2008.....	63
5.4.15	Decreto 2566 de 2009.....	63
5.4.16	Resolución 652 de 2012.....	63
5.4.17	Resolución 0312 de 2019.....	64

5.4.18	Resolución 00628 de 2020.....	64
5.4.19	Resolución número 000666 de 2020.....	64
5.4.20	Resolución número 000676 de 2020.....	64
5.4.21	Resolución 000536 de 2020.....	64
6	Diseño metodológico	71
6.1	Enfoque.	71
6.2	Tipo de estudio:.....	71
6.3	Método de la investigación:	72
6.4	Diseño:	72
6.5	Población:.....	73
6.6	Fuentes:	73
6.7	Técnica de procedimientos y análisis de datos:	74
6.8	Legibilidad del Texto.	74
7	Plan de realización.....	76
8	Resultados.....	77
9	Discusión	84
10	Mapa Cognitivo	92
11	Conclusiones	94
12	Recomendaciones.	97
13	Referencias.....	98
14	Referencias de antecedentes	100

15	. Anexos	102
15.1	Anexo A.....	102
15.2	Anexo B.....	104
15.3	Anexo C.....	105

Lista de tablas

Tabla 1 Gestión del talento humano	20
Tabla 2 Caracterización del talento humano en salud: Hacia el sistema de información del registro único nacional del talento humano en salud	21
Tabla 3 Planeación de desarrollo humano	22
Tabla 4 Plan de bienestar laboral e incentivos 2017	23
Tabla 5 Gerencia del talento humano	24
Tabla 6 Administración de los recursos humanos	25
Tabla 7 Relación del bienestar laboral con los mecanismos reivindicatorios de los derechos de los trabajadores y su entorno social en un enfoque sistémico	26
Tabla 8 Plan de bienestar laboral	27
Tabla 9 de la motivación del talento humano como factor Competitivo en el sector bancario de la ciudad de Tunja	28
Tabla 10 ¿Es la gestión del talento humano un factor de competitividad en las pymes en la ciudad de pasto?	29
Tabla 11 importancia del reclutamiento y selección de personal para Mejorar el perfil competitivo en las empresas del municipio de Cartago.	30
Tabla 12 operacionalización de variables.	33
Tabla 13 Matriz de autores.	50

Tabla 14. Matriz de impacto del marco legal	65
Tabla 15 validación de texto	74
Tabla 16 Plan de realización.....	76
Tabla 17 información cuantitativa	89
Tabla 18 Mapa cognitivo	93
Tabla 19 Bitácora.....	104

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Ruta del marco teórico.....	40
Ilustración 2 pirámide de las necesidades jerárquicas de Maslow. (Acosta, 2012).....	48
Ilustración 3 Demografía municipio de Cartago.....	57
Ilustración 4 Sistematización trabajo de campo parte 1.....	90
Ilustración 5 sistematización de trabajo de campo parte 2	91

**ESTILOS DE BIENESTAR LABORAL EN EL SECTOR SALUD DEL MUNICIPIO
DE CARTAGO.**

Resumen.

El presente estudio de carácter monográfico tuvo el propósito de conocer los estilos de bienestar laboral en el sector salud. Se escogieron, a través de un muestreo por conveniencia diez (10) empresas.

En el marco de un enfoque cualitativo se utilizó la entrevista semiestructurada, con 8 preguntas abiertas, como principal instrumento para recolectar y generar información, el mismo fue resuelto por los colaboradores líderes del departamento de la gestión del talento humano.

Los conceptos estructurantes que sostienen el estudio y a su vez, fueron tenidos en cuenta en el trabajo de campo son los siguientes: bienestar laboral, sistema de seguridad y salud en el trabajo entre otros. El principal referente para comprender el fenómeno abordado fue Pasquale.

Se pudo determinar a nivel de resultado, la carencia de programas de bienestar laboral humano en pequeñas empresas y la falta de prioridad en las grandes.

Como producto, se brinda al sector salud recomendaciones para el uso de programas o creación de ellos cuya intención es el beneficio integral del colaborador y su familia, se diseñó mapa cognitivo que sintetiza el proceso y sirve como circulación social del saber.

Palabras Claves.

Bienestar laboral.

Salud.

Organización saludable.

Abstract.

The present study of a monographic nature had the purpose of knowing the styles of labor well-being in the health sector. Ten (10) companies were chosen through a convenience sampling. Within the framework of a qualitative approach, the semi-structured interview was used, with 8 open questions, as the main instrument to collect and generate as the main instrument, it was resolved by the leading collaborators of the human talent management department.

The structuring concepts that support the study and, in turn, were considered in the field work are the following: occupational welfare, occupational health and safety system, among others. The main reference to understand the phenomenon addressed was Pasquale.

It was possible to determine at the result level, the lack of human labor welfare programs in small companies and the lack of priority in large ones.

As a product, recommendations are provided to the health sector for the use of programs or the creation of them whose intention is the integral benefit of the collaborator and their family, a cognitive map is designed that synthesizes the process and serves as a social circulation of knowledge.

Introducción

Décadas atrás se reconoció, como una alternativa teórica, la organización como un sistema que compone lo técnico y lo psicosocial (Rosenzweig, 1988), dándole así un nivel de importancia a lo emocional del colaborador dentro de una organización.

Según el historiador Gregory Clark son las empresas quienes más influyen en el progreso de una nación, ya que son las que en conjunto de otros elementos mueven la economía global; pero estas empresas no ocupan este lugar solas, ha sido el hombre quien la ha llevado a dicha evolución.

Anteriormente el hombre era tratado en cada organización como una máquina que solo servía para generar producción e ingresos; aunque con el pasar del tiempo las empresas han ido evolucionando en cuanto a tecnología, infraestructura y entre otras, valorar a sus trabajadores,

Gracias a diferentes estudios y a algunos autores como Chiavenato, quien afirma que: “La actividad empresarial se puede ver como un complicado proceso de conversión de varios recursos por medio de un sistema integrado capaz de proporcionar salidas o resultados. El proceso de conversión requiere de una combinación óptima de entradas a un conjunto de trabajo, como esfuerzo humano, tecnología, materia prima y capital, para que se produzca un resultado final. El elemento humano es una parte vital e imprescindible de esa actividad” (Chiavenato, 2009).

Siendo así este tipo de aportes a la administración de los recursos humanos la inspiración para gerentes y jefes de talento humano mejorar la forma de integrar a sus trabajadores en la organización, dándole más importancia ya que el rendimiento y actitud del trabajador es proporcional a la comodidad y satisfacción que sienta en su trabajo.

A raíz de ello al talento humano se le ha asignado un espacio, (departamento, área...) dentro de la organización, el cual se debe encargar exclusivamente del ambiente y bienestar de los trabajadores, desplegando de allí un número de actividades enfocadas a dicho ambiente, bienestar y retención de talentos, (personal con grandes actitudes y aptitudes) así como disponibilidad de recursos exclusivos para el fomento de la integridad del personal de trabajo, reclutamiento, selección, capacitación, remuneración y evaluación de desempeño de los empleados.

De este departamento se desprende el Área de “bienestar laboral” el cual se enfoca en procurar un buen clima organizacional, recompensar al trabajador, salarial, material y moralmente, incentivar y premiar a los empleados por su buen desempeño laboral, crear actividades lúdicas que generen una mejor integración y estrechas relaciones entre los mismos empleados haciendo a un lado las barreras de cargos y generando armonía.

Por tal razón se incluyó como el tema principal de esta investigación, el cual dio a conocer los estilos y qué tipo de actividades, prácticas y/o programas son las que realizan las empresas desde el área de bienestar laboral en el sector salud a nivel local (Cartago) y así se logró identificar y diagnosticar las diversas formas del uso de estos programas que disponen, llegando a conclusiones como que actualmente en la ciudad las empresas no tienen establecidas prácticas de bienestar como política interna por razones económicas, por el tamaño de la empresa o por falta de conocimiento.

Gracias esta investigación se pudo brindar posibles sugerencias a estas empresas, el cual pueda lograr una mejora en la aplicación de los programas de bienestar laboral esto para tener una satisfacción mayor de los trabajadores que beneficiará a la organización y a los diferentes entornos social y familiar de los colaboradores.

1 Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

Es importante mencionar que en muchas ocasiones las empresas olvidan o desconocen la importancia de generar bienestar laboral dentro de la organización ya que puede representar una inversión monetaria y de tiempo que no es productiva para la misma.

Pero este término de bienestar empieza a tener una vinculación con el termino calidad de vida laboral, como resultado de una alta preocupación del tiempo pasado ya que se veía reflejado un trabajo mal recompensado y su a vez la insatisfacción laboral que esto conlleva. “A si mismo quienes determinan que el bienestar laboral tiende a tener una gran variedad de consecuencias para el trabajador, la cual puede afectar aquellas actitudes ante la vida social, y así mismo, salud física, las cual pueden estar relacionadas con la salud mental y emocional, y también se tiene en cuenta que se ve involucrado el ausentismo en las organizaciones como lo es el ausentismo de personal.” (Harter, 2011).

Cuando las organizaciones se enfrentan al problema de rotación de personal entra en un estado de retroceso puesto que esto genera costos muy elevados para las organizaciones ya que se invierte en procesos de búsqueda, selección y capacitación de personal sumándole a esto el tiempo de acoplarse al cargo el cual no produce ningún retorno positivo.

Hoy en día una de las consecuencias más relevantes del bienestar laboral es el ausentismo, las cuales son factores de riesgo de las organizaciones ya que según un estudio realizado por la ANDI en el año 2017 se tiene un registro en promedio de 9.5 días de ausentismo laboral por colaborador al año por causa de enfermedades de origen común, accidentes y enfermedades

laborales, así como permisos y licencias de otras índoles generando esto pérdidas para las entidades.

Teniendo en cuenta lo anterior, otro factor importante es, resaltar el clima organizacional ya que cuando este se ve afectado por diversas condiciones como lo es la falta de oportunidades de ascenso, la supervisión mal intencionada, falta de recompensa financieras y morales, relación entre compañeros, condiciones laborales, políticas salariales, falta de comunicación interna, espacios de trabajo no adecuados, entre otros. Todo ello crea un descontento que evidentemente afecta los espacios laborales, desarrollando un clima organizacional tenso que reducen la eficiencia del personal en sus actividades, afectando directamente a la calidad de los servicios que se ofrecen a la comunidad, donde se puede perder clientes y también personal importante para la compañía.

Para concluir, se entregaron a las organizaciones que sirvieron de muestra para esta investigación una propuesta de acción para mejorar o reforzar su plan de bienestar laboral.

1.2 Formulación de la pregunta.

¿Qué estilos de bienestar laboral desarrolló el sector salud en el municipio de Cartago para el año 2020?

1.3 Sistematización del problema

¿Cuáles son las empresas del sector salud que crean iniciativas pensando en los trabajadores y en su núcleo familiar y que clase de iniciativas son?

¿La empresa tiene definida la estructura de programas que realiza en el área de bienestar laboral?

¿Que realiza cada una de estas empresas para sostener el talento valioso?

¿Qué probabilidad existe de que los trabajadores se superen académicamente y logren un ascenso en la misma organización?

¿La empresa dispone de recursos para capacitar a los trabajadores dentro sus dependencias?

¿La empresa genera espacio a los trabajadores para crecer profesionalmente?

¿Los empleados conocen los beneficios y estímulos que pueden adquirir?

¿Evalúan la eficiencia de los programas que realizan en el área de bienestar laboral?

Estas entre otras preguntas conllevarán a realizar una investigación de exploración, con el fin de conocer si las organizaciones están aplicando este tipo de herramientas y si el personal está satisfecho con ellas.

1.4 Alcance

La presente investigación se realizó en los centros de salud del municipio de Cartago, puesto que fue de vital importancia encontrar los estilos establecidos de bienestar laboral que actualmente manejan las empresas para promover el factor humano dentro de sus organizaciones.

Es importante destacar que “la vida laboral es uno de los factores más importantes para el ser humano” (Iambert, 2010) por ende el hecho de que la organización priorice programas de bienestar laboral estaría garantizando una estabilidad tanto económica como emocional y no solo dentro de la organización si no también dentro de su núcleo familiar. Dicho lo anterior esta investigación quiso demostrar la importancia de tener establecidos y de ejecutar los programas de bienestar laboral en las organizaciones y se desarrolló por espacio de 2 meses y tuvo una muestra de empresas.

2 Antecedentes

2.1 Antecedentes internacionales

Tabla 1 Gestión del talento humano

Nombre del documento	GESTION DEL TALENTO HUMANO
Autor (es)	IDALBERTO CHIAVENATO
Referencias bibliográficas	libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf
Palabras claves de la búsqueda	Gestión del talento humano
Palabras claves del artículo	Remuneración, programa de incentivos, era neoclásica
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la bibliografía donde se encuentra	Brasil
Descripción	que los atienden y les sirven, y saben cómo satisfacerlos, y encantarles. Las personas constituyen el elemento básico del éxito empresarial. La estrategia constituye el plan general o enfoque global que la organización adopta para asegurarse de que las personas puedan cumplir la misión organizacional de Manera adecuada.
Conceptos abordados	Gestión del talento humano
Observaciones	Se abordan conceptos sobre la importancia del talento humano y sobre las técnicas que ahí para tener un buen bienestar laboral

Fuente: Elaboración propia.

2.2 Antecedentes nacionales

Tabla 2 Caracterización del talento humano en salud: Hacia el sistema de información del registro único nacional del talento humano en salud

Nombre del documento	Caracterización del talento humano en salud: Hacia el sistema de información del registro único nacional del talento humano en salud
Autor (es)	Luis Carlos Ortiz Monsalve José Hernando Cubides Zambrano Diego Antonio Restrepo Miranda
Referencias bibliográficas	BASE DE DATOS CLINICAS.xlsx
Palabras claves de la búsqueda	Sector salud en Colombia
Palabras claves del artículo	Salud, talento humano y población
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la bibliografía donde se encuentra	Bogotá D.C
Descripción	Los resultados presentados contribuyen a aumentar la información disponible alrededor de la distribución y composición del talento humano en salud en Colombia, haciendo aún más evidente la necesidad de avanzar en el Sistema de Información para el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud como eje fundamental para la formulación e implementación de política.
Conceptos abordados	Sector salud
Observaciones	El índice de masculinidad presentó un comportamiento inverso respecto al nivel de formación: se ubicó en 7,5 para los auxiliares, 3,49 en técnicos profesionales y tecnólogos y 2,2 en profesionales.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 Planeación de desarrollo humano

Nombre del documento	PLANEACIÓN DE DESARROLLO HUMANO
Autor (es)	Luisa Marcela Arias Néstor Raúl Mahecha Valbuena Deisy Bibiana Martínez Salazar Jhesica Jhoana Pérez Hoyos
Referencias bibliográficas	http://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/1006
Palabras claves de la búsqueda	Desarrollo humano
Palabras claves del artículo	Cultura organizacional, desarrollo por competencias
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la bibliografía donde se encuentra	UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA BOGOTA
Descripción	Proponer un modelo de evaluación de desempeño por competencias 180°, a través del cual se valore a los colaboradores desde la perspectiva del ser, hacer y saber en el área comercial, para promover planes de mejoramiento con las cuales se potencialicen y se otorguen beneficios a la organización
Conceptos abordados	Marco contextual, planteamiento del problema,
Observaciones	Tiene como finalidad reducir la rotación del personal dentro de la entidad implementando una evaluación de desempeño por competencias esto ayudara a obtener un beneficio mutuo entre empresa y colaborador

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4 Plan de bienestar laboral e incentivos 2017

Nombre del documento	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2017
Autor (es)	SECRETARÍA GENERAL - GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Referencias bibliográficas	http://www.inm.gov.co/images/Docs/2017/1490738679_1.pdf
Palabras claves de la búsqueda	Importancia del bienestar laboral
Palabras claves del artículo	Clima, incentivos, competitividad y cultura
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la bibliografía donde se encuentra	Bogotá D.C
Descripción	Propiciar un clima laboral confortable y condiciones óptimas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de sus funcionarios, y que se traduzcan en motivación y calidez humana para los mismos y que se refleje en el cumplimiento efectivo de sus funciones alineándose con la misión y Visión institucional.
Conceptos abordados	Incentivos, marco normativo, actividades sugeridas
Observaciones	El área de bienestar laboral Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la Resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan La satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5 Gerencia del talento humano

Nombre del documento	GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
Autor (es)	AUGUSTO ALCAREZ COLLAZOS
Referencias bibliográficas	https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/1-Gerencia-del-Talento-Humano.pdf
Palabras claves de la búsqueda	Área del talento humano
Palabras claves del artículo	Vinculación, desarrollo, remuneración y relaciones laborales
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la bibliografía donde se encuentra	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA BOGOTÁ D.C
Descripción	valorar la importancia de la administración de personal, describir sus características como sistema y relacionarla con el funcionamiento en las organizaciones territoriales.
Conceptos abordados	Relaciones laborales
Observaciones	Las personas son el elemento más importante de una Organización y es a ellas a quienes se debe dar la mayor importancia y consideración.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6 Administración de los recursos humanos

Nombre del documento	ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
Autor (es)	GARY DESSLER
Referencias bibliográficas	https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf
Palabras claves de la búsqueda	Organizaciones
Palabras claves del artículo	Paradigmas de la cultura organizacional
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la bibliografía donde se encuentra	Latinoamérica
Descripción	ÉTICA Y TRATO JUSTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Conceptos abordados	Recursos Humanos La ética se refiere a “los principios de conducta que rigen a un individuo o a un grupo” ³
Observaciones	y, específicamente, a los estándares que una persona usa para decidir cuál debería ser su conducta

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7 Relación del bienestar laboral con los mecanismos reivindicatorios de los derechos de los trabajadores y su entorno social en un enfoque sistémico

Nombre del documento:	RELACIÓN DEL BIENESTAR LABORAL CON LOS MECANISMOS REIVINDICATORIOS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SU ENTORNO SOCIAL EN UN ENFOQUE SISTÉMICO
Autor (es)	ANDREA MAZUERA AYALA ANDREA MURILLO BERNAL
Referencias bibliográficas	http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/1903
Palabras claves de la búsqueda	Bienestar laboral, Motivación, Entorno social
Palabras claves del artículo	Marco Conceptual, Bienestar social Laboral, Talento humano
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la bibliografía donde se encuentra	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
Descripción	Se identifican los elementos que intervienen en la estructuración de un proceso de Bienestar Social Laboral, buscando el establecimiento de un mecanismo reivindicatorio de los derechos de los trabajadores
Conceptos abordados	Marco conceptual, Marco teórico
Observaciones	Las personas concebidas como libres e iguales, (más allá de sus condiciones sociales y económicas personales), deben convenir en unos principios de justicia básicos que comporten necesariamente el bienestar mínimo e imparcial de la sociedad en su conjunto

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8 Plan de bienestar laboral

Nombre del documento	PLAN DE BIENESTAR LABORAL
Autor (es)	División del talento humano
Referencias bibliográficas	http://red.uao.edu.co/bitstream/10614/11591/6/T08748.pdf
Palabras claves de la búsqueda	Talento humano
Palabras claves del artículo	Protección, incentivos, capacitación
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la bibliografía donde se encuentra	Universidad de Córdoba Colombia
Descripción	La Universidad de Córdoba, definió como lineamiento estratégico, dentro del Eje Modernización Administrativa y Buen Gobierno, el Promover políticas de bienestar social laboral, plan de incentivos, evaluación y cualificación de los servidores públicos para desarrollar habilidades y competencias que favorezcan el clima laboral y la prestación de un buen servicio
Conceptos abordados	Calidad de vida laboral, clima organizacional, estímulos
Observaciones	Cabe resaltar que al realizarse la investigación se encontró que en términos generales los servidores públicos encuestados, perciben que existe un área de Bienestar laboral que implementa planes para el Bienestar de los trabajadores, sin embargo, para el caso de los docentes, el reconocimiento de estos planes disminuye

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9 de la motivación del talento humano como factor Competitivo en el sector bancario de la ciudad de Tunja

Nombre del documento	ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR COMPETITIVO EN EL SECTOR BANCARIO DE LA CIUDAD DE TUNJA
Autor (es)	OLGA ROCÍO GUERRERO HUERTAS MÓNICA MARÍA SÁNCHEZ TIBAMOSO
Referencias bibliográficas	https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/1151/2011-07P-03.pdf?sequence=1
Palabras claves de la búsqueda	Talento Humano
Palabras claves del artículo	Motivación, competitividad y análisis
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la bibliografía donde se encuentra	Tunja
Descripción	Conocer las perspectivas y teorías de los diferentes autores que hablaron de la motivación laboral a través de la historia.
Conceptos abordados	Motivación, línea de investigación, diseño metodológico
Observaciones	Se observa como la implementación del área de talento humano puede afectar de manera positiva o negativa el cumplimiento de las metas de la entidad.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10 ¿Es la gestión del talento humano un factor de competitividad en las pymes en la ciudad de pasto?

Nombre del documento	¿ES LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO UN FACTOR DE COMPETITIVIDAD EN LAS PYMES EN LA CIUDAD DE PASTO?
Autor (es)	Nelson Armando Mora Gómez
Referencias bibliográficas	http://www.umariana.edu.co/RevistaUnimar/index.php/revista-unimar-no-46/667-ies-la-gestion-del-talento-humano-un-factor-de-competitividad-en-las-pymes-en-la-ciudad-de-pasto
Palabras claves de la búsqueda	Talento humano en las pymes
Palabras claves del artículo	Gerencia del talento humano, prácticas de gestión del talento humano, ventaja competitiva y pymes
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la bibliografía donde se encuentra	Pasto, Nariño
Descripción	El propósito de este artículo es hacer énfasis en la importancia de la gestión del Talento Humano en las organizaciones modernas y para ello se toma como referencia las Pymes de la ciudad de Pasto
Conceptos abordados	Gestión humana y competitividad
Observaciones	Según estudios e investigaciones realizadas a nivel latinoamericano, las habilidades y competencias de los gerentes de las pequeñas y medianas empresas frente a la gestión del talento humano son muy limitadas, aun cabe señalar que una de las causas que generan este problema está en la administración por intuición e impulso del empresario pyme, ya que sus decisiones las toman en base a su experiencia.

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Antecedentes locales

Tabla 11 importancia del reclutamiento y selección de personal para Mejorar el perfil competitivo en las empresas del municipio de Cartago.

Nombre del documento	IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR EL PERFIL COMPETITIVO EN LAS EMPRESAS DEL MUNICIPIO DE CARTAGO
Autor (es)	LEIDY YOJANNA RIOS VEGA VIVIANA MARCELA TORRES MONTOYA
Referencias bibliográficas	proyecto final.pdf
Palabras claves de la búsqueda	Tesis sobre talento humano
Palabras claves del artículo	Reclutamiento, talento humano, perfil competitivo
Ubicación (dirección electrónica específica) y/o clasificación topográfica de la bibliografía donde se encuentra	Universidad del valle sede Cartago
Descripción	Analizar la importancia que tiene el reclutamiento y selección de personal y su influencia en la eficiencia, desarrollo y crecimiento de las empresas del municipio de Cartago, para plantear un proceso que mejore su perfil competitivo en la región
Conceptos abordados	Selección de personal, perfil competitivo, marco teórico, marco legal, justificación
Observaciones	De acuerdo con el estudio realizado sobre la importancia del reclutamiento y selección de personal en las empresas del municipio de Cartago, en general las empresas tienen conocimiento y manejan el tema, pero son pocas las que realizan un proceso apropiado para sus organizaciones, esto dependiendo del tipo de empresa.

Fuente: Elaboración propia.

Los antecedentes anteriormente mencionados contribuyen a aumentar la información sobre caracterizaciones, programas de bienestar laboral en el sector público como privado, incentivos y conocer los resultados positivos o negativos frente a las metas u objetivos que tenga cada organización.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general.

Analizar los estilos de Bienestar Laboral desarrollados en el sector salud del municipio de Cartago para contribuir a su fortalecimiento.

3.2 Objetivos específicos

- Determinar que empresas del Sector Salud en Cartago Valle desarrollan algún tipo de actividad relacionada con el bienestar laboral de sus trabajadores.
- Identificar las prácticas, programas y/o actividades que actualmente desarrollan las empresas en materia de Bienestar Laboral.
- Establecer los estilos de bienestar laboral desarrollados en las empresas del sector salud
- Formular un mapa cognitivo de resultados que permita el fortalecimiento del sector.

Tabla 12 operacionalización de variables.

Descripción de las variables y sus respectivos indicadores a los objetivos específicos, con intención de transformar las variables observables e inmediatamente operativa

Objetivos específicos	Variables	Dimensiones	Indicador	Estructura de medición.	de
Determinar que empresas del Sector Salud en Cartago Valle desarrollan algún tipo de actividad relacionada con el bienestar laboral de sus trabajadores.	Sector salud	- Régimen subsidiado - Régimen contributivo	-Características colaboradores área. -características colaboradores área	Número actividades realizadas por semestre 1-3 4-6 7-9	
Identificar las prácticas, programas y/o actividades que actualmente desarrollan las empresas en materia de Bienestar Laboral.	Practicas Programas Actividades	- Individuales - grupales - Plazo (tiempo) - Tipo de actividad	Tipo de practica Tipo de practica Tiempo para ejecutar Social, cultura, recreativa.	Numero de practicas Individuales grupales Tiempo de ejecución Semana quincena mensual semestral anual	

Establecer los estilos de bienestar laboral desarrollados en las empresas del sector salud.	Estilos de bienestar laboral	- ecológico - económico - sociológico - psicosocial	Tecnología, innovación, ambiental, físico. Promoción. Vivienda, salud, recreación reconocimiento	Estilo de mayor implementación Ecológico ☐ Económico ☐ Sociológico ☐ Psicosocial ☐
Formular un mapa cognitivo de resultados que permita el fortalecimiento del sector.	Mapa cognitivo	- conceptual mental	Estructura.	Formulación Si ☐ No ☐

Fuente: elaboración propia

En lo anterior se crearon objetos de estudio en el cual se determinaron variables y conceptos cualitativos para establecer la presencia, ausencia o el nivel de estas para ampliar el concepto y la importancia que tiene la implementación de los programas de bienestar laboral dentro de las organizaciones.

4 Justificación

La organización es un sistema social complejo con características propias gestadas gracias a la interacción de dos o más personas unidas en pro de ayudar entre sí y alcanzar objetivos comunes, frente a esto y apostándole al hecho de que sus colaboradores puedan alcanzar los fines propuestos, las organizaciones constituyen valores misionales, visionales y demás aspectos que promuevan una excelente cultura organizacional y un óptimo estado de bienestar laboral. No obstante, es de resaltar que, para que estos elementos tengan una ejecución real, desde el área de talento humano se debe trabajar en la identificación de las dificultades, motivaciones y expectativas adscritas a cada colaborador dado su ambiente laboral; esto, con la firme intención de ofrecer condiciones adecuadas para su plena satisfacción.

Con base en lo anterior, es importante enmarcar que, no se pueden plantear medidas de bienestar laboral sin el abordaje pleno de cuanto enmarca la SST dado que, como campo interdisciplinar que enmarca la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad, tiene como objetivo crear las condiciones adecuadas que permitan garantizar la salud social, psicológica y física de los colaboradores, abarcando por tanto a la "persona en su integridad". También es importante enmarcar que, no sólo trata de prevenir accidentes y enfermedades laborales, sino que también incluye la identificación de posibles riesgos en el lugar de trabajo y la aplicación de medidas adecuadas de control. (Wiki, 2016)

En ese sentido, se puede plantear que “el bienestar laboral como elemento fundamental en la promoción de la salud en el trabajo, va más allá de las motivaciones económicas y centra su deber en la convergencia de esfuerzos entre empresarios, colaboradores y sociedad con la única idea de mejorar la salud y el bienestar de los colaboradores en el lugar de trabajo y preservar por ende, un

ambiente laboral agradable y una estabilidad laboral y emocional óptima, puesto que, cada colaborador por medio del desempeño de sus actividades habrá de manifestar la satisfacción, felicidad y bienestar obtenido del reconocimiento a su trabajo o en realidad todo lo contrario” (RATH, 2011).

Toda organización debe incluir el área del bienestar laboral dado que, esta se encuentra compuesta por una serie de factores que producen calidad de vida en el ámbito laboral y de su existencia dependen los elementos que aportan satisfacción humana y social a sus empleados, todo esto producto de un ambiente agradable y de la importancia que se le da al cumplimiento de sus funciones y aportes como miembros de la organización.

Es vital reconocer que, los empleados son tan importantes para la empresa como sus clientes por lo que debe existir una relación entre los internos y externos de la empresa, que promueva que los beneficios brindados sean asequibles e importantes para los usuarios y empleados.

Es necesario hacer un estudio investigativo en la ciudad de Cartago valle, para conocer si las empresas prestadoras de servicio de salud en la ciudad aplican las distintas actividades que se pueden realizar al contar con un área de bienestar laboral y que métodos utilizan para lograr dicha satisfacción, ya que un adecuado manejo de esta área ayudará a conservar los talentos que se tienen, disminuyendo la rotación de personal y aumentando la probabilidad del cumplimiento de los objetivos de la organización según su enfoque y renglón económico.

Según la secretaria de salud, actualmente en Cartago existen 27 empresas de salud en el sector privado, pero también prestan su servicio a usuarios que pertenecen al régimen subsidiado y dos más pertenecientes al estado, para un total de 29 entidades, cabe resaltar que existen más empresas prestadoras de este servicio, pero las mencionadas anteriormente se encuentran controladas por la secretaria de salud.

Lo anterior conlleva a que las empresas prestadoras de servicio de salud que sirvieron de objeto de estudio con la información que fue suministrada sirviese para ser analizada y así se logró brindar resultados y conclusiones, las cuales permitieron una auto evaluación por parte de cada organización, que pudiesen mejorar o realizar un análisis de calidad y contemplar la idea de un mejoramiento en sus programas de bienestar laboral e incluso la creación de uno.

Es decir, La labor principal de bienestar laboral es ejecutar acciones en pro a conservar la calidad de vida del trabajador, proteger su estado de salud física y emocional, y todas aquellas actividades que contribuyan a un mejor ambiente laboral y satisfacción del personal.

Todo esto se puede brindar por medio de prácticas y/o programas como:

- **Recreación y eventos socioculturales:** fomentar lugares y espacios diferentes como concursos, celebración de días especiales, realizar obras, salidas a parques recreativos y caminatas ecológicas y el fomento de pausas activas.
- **Deportes:** la empresa cuente con equipos de diferentes competencias deportivas y realice encuentros periódicamente.
- **Atención y acompañamiento social:** Asistencia a trabajadores y familiares en diferentes problemas de tipo emocional, reductores de estrés, financieros, entre otros.
- **Capacitaciones laborales:** para una mejor productividad, la realización de capacitaciones entorno a la superación personal y la calidad profesional, ayudando a que los trabajadores obtengan un mayor conocimiento integral tanto para la empresa como su vida personal obteniendo mejores resultados.
- **Incentivos y reconocimientos:** darle valor a los talentos que existen dentro de la organización y generar una serie de estímulos, sean tipo monetario, lúdico o tiempo libre.

- **Concursos internos:** En el momento en que exista una vacante, realizar una convocatoria interna, antes de buscar el talento humano en el exterior de la compañía.

Cabe agregar que existen otro tipo de programas los cuales fueron identificados por medio de esta investigación y que además del Área de bienestar laboral se desprenden diferentes temas, como el reclutamiento, selección, capacitación, clima organizacional, entre otros, los cuales son un conjunto de intereses que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales, pero en este caso el tema fueron estilos de los programas de bienestar laboral que conforman esta área y se convierten en incentivos adicionales para los empleados con el fin de beneficiar al trabajador y su familia. Convirtiéndose así en organizaciones saludables para los colaboradores, término que ha venido teniendo a lo largo de la última década.

5 Marco referencial.

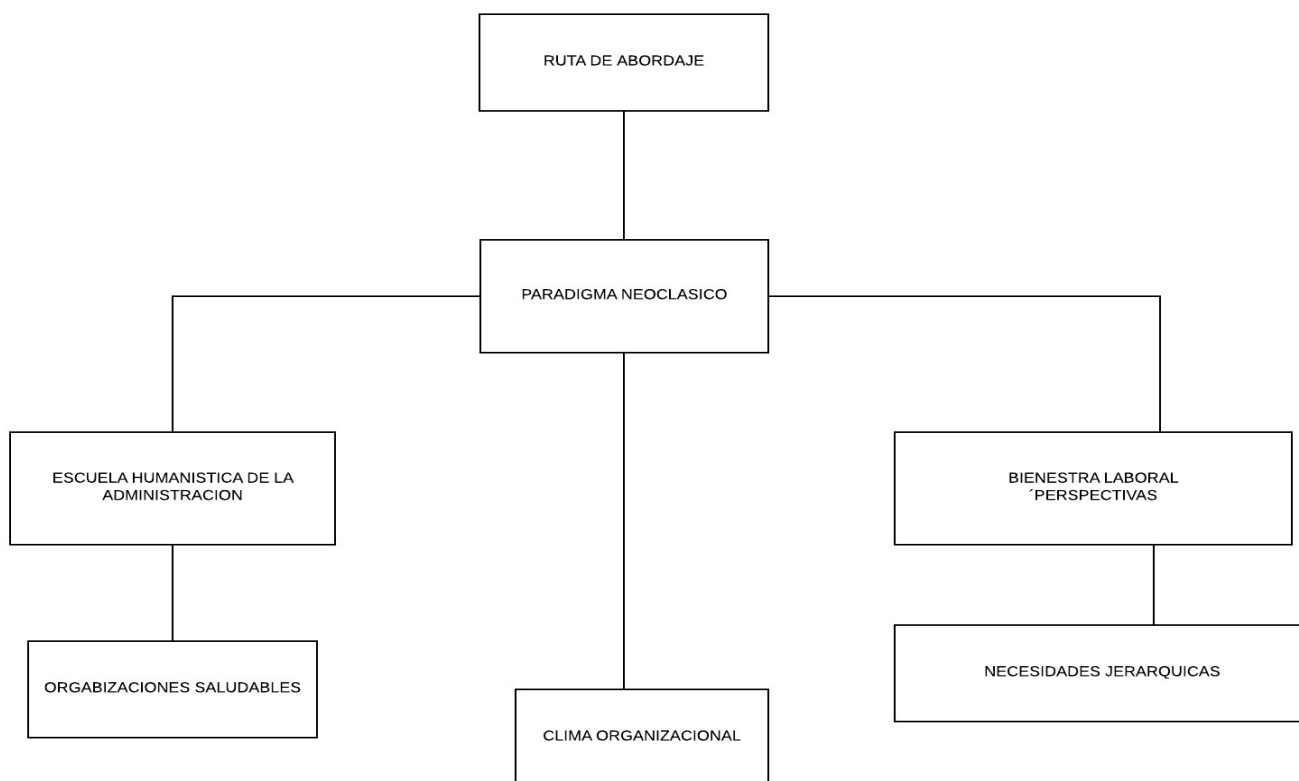
Para investigar los estilos de bienestar laboral se usó como referente la perspectiva praxeológica ya que este consiste en el estudio de la “praxis”, del “hacer”, pues este enfoque permitió analizar todos los aspectos de la conducta humana, esto requirió de observar el desarrollo de las competencias que realizan las empresas a través de dinámicas, prácticas sociales, lúdicas entre otras.

Se consideró importante estudiar todas estas conductas y opiniones humanas con el fin de alcanzar el propósito de esta investigación.

Pues esto permitió una mayor comprensión a la hora de analizar o identificar todas aquellas acciones humanas que le permiten tener un cumplimiento de objetivos y funciones al área de bienestar laboral dentro de las organizaciones del sector salud, bajo este referente.

5.1 Marco teórico.

Ilustración 1 Ruta del marco teórico.



Elaboración propia

La presente figura ilustra a través de un mapeo las principales teorías de bienestar abordadas en pro de llevar a cabo esta investigación.

El término del talento humano ha tenido variaciones en las últimas décadas, la evolución ha sido tan profundo que incluso para referirse a este departamento se adoptaron diferentes términos, a mediados de 1950 era llamado “relaciones industriales” definido por Teodosio Palomino como: “Un conjunto de normas, procedimientos y recomendaciones que sirven para alcanzar la más eficiente actuación y función de sus encargados y lograr al mismo tiempo los objetivos de la empresa , con la máxima satisfacción y eficiencia posible” (Palomino, 1989).

A partir de 1990 se denominó recursos humanos, dándosele una definición cercana como la del autor Chiavenato expresando que es: “el conjunto de prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (Palomino, Gestion del talento humano, 2002).

Para el año 2000 este término comienza a denominarse gestión del talento humano, puesto que ha cambiado la concepción del mismo, según el autor quien afirma que “son las prácticas y políticas necesarias para controlar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía” (Dessler, 2015)

Este cambio gira entorno a los compromisos que ha ido adquiriendo este departamento desde la parte administrativa, hasta el rol del crecimiento personal y empresarial.

Cabe resaltar la importancia de la teoría neoclásica en esta investigación pues uno de sus principales exponentes KOONTZ hace unos aportes pues este menciona que Toda organización existente tiene que regirse por la concepción de la administración por el proceso de plantear y conservar un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos (Koontz, 2004).

“Aunque antes de que este concepto existiera, grandes empresarios pensaban que era suficiente tener la infraestructura y el conocimiento para alcanzar objetivos”, Koontz fue mucho más lejos, teniendo en cuenta a los individuos que forman parte en dicho proceso, pues a fin de cuentas son el recurso más importante para lograr los objetivos de la organización.

Además de esto, había ciertos preceptos a seguir, a saber:

1. Planificar

El administrador deberá ser capaz de reconocer en qué situación se encuentra la empresa, cuáles son los objetivos que tiene marcados, así como los recursos de los que dispone para lograrlo. Este paso también incluye un análisis del mercado en el que quiere introducir el producto y qué métodos usará para lograrlo.

2. Organización

Este es el paso crucial para comenzar a lograr fines establecidos. Conocer bien al personal que forma la organización es crucial para el administrador, pues solo así podrá determinar quién es el indicado para lograr qué fin.

3. Dirección

Establecer métodos y estructura empresarial que vayan siempre a lograr los objetivos marcados. Koontz aseguraba que crear un ambiente en el que se estimule al personal es esencial para obtener buenos resultados. Un administrador debe ir más allá de ordenar qué hacer y a quiénes; debe estar ligado estrechamente a las personas para que estas se sientan comprometidas con lo que hacen y sientan entusiasmo por conseguir las metas marcadas.

4. Supervisión.

Un administrador nunca puede dormirse, debe estar siempre atento a que los participantes sigan estando comprometidos al mismo nivel que al principio. Para ello hay que observar los límites, las metas y las fechas trazadas para poder corregir cualquier desviación. Esto también incluye ofrecer ayuda a cualquier participante que se sienta abrumado por su labor.

Por tanto, la teoría de Koontz sobre la administración se podría resumir en un excelente proceso de liderazgo, pero basado en una fuerte noción de organización. De esa manera se logra no solo dirigir a un colectivo humano, sino hacer que este colectivo funcione y trabaje como un organismo social. En resumen, se podría decir el lema ‘uno para todos y todos para uno’. (virgnia duque, s.f.).

La importancia del bienestar de los colaboradores también ha aumentado en las últimas décadas, ya que se ha querido relacionar lo laboral, familiar y social para una satisfacción más integral, es decir, que las personas, la organización y su entorno puedan compaginar; por ello se ha aplicado con intensidad el laboral en las organizaciones; anteriormente, para algunos autores tales como: Taylor, el hombre era comparado con una máquina, era considerado estático, pesimista y debía ser dirigido constantemente y los superiores no se interesaban en su bienestar tanto dentro como fuera de la organización (TAYLOR, 1891).

A partir de la teoría clásica y teniendo en cuenta los conceptos anteriores se encuentra la teoría de la escuela de las relaciones humanas también llamada escuela humanística de la administración, el cual emerge como efecto de los resultados obtenidos en Hawthorne, como oposición a los enfoques clásicos administrativos, la cual fue desarrollada e interpretada por su principal autor “Elton Mayo” (1945) afirmando que : “ los capacitó para asegurar que la mayor preocupación del administrador debe ser la creación de grupos de trabajo en la organización, esto es, de desarrollar y de mantener la cooperación”. (Mayo, 1945). Y sus colaboradores Fritz J.

Roethlisberger, Abraham Maslow entre otros en los EE. UU (1930). “esta escuela, considera que el ser humano desarrolla un comportamiento muy diferente al que desarrolla una maquina” (Mayo, 1945) así mismo la escuela indica que “las organizaciones se deben basar en estudios previos de los comportamientos de los individuos y de los grupos sociales, siendo fundamentales en el incremento de la eficiencia de las organizaciones” (Mayo, 1945) Esta escuela también revela que: “Elton Mayo se orienta al estudio de las personas como el factor básico para que la organización logre las metas para los que ha sido diseñada (mayo). Reforzando lo anterior y basándose en los estudios realizados por EUGENIO ACTIS DI PASQUALE quien realiza una serie de experimentos en diferentes lugares con unos puntos donde “permitió advertir cuáles son los indicadores de bienestar más apropiados y cuáles las carencias entre los que usualmente se aplican.

En particular, se señala el escaso o nulo uso de indicadores que refieren a categorías de análisis vigentes en el campo de las ciencias sociales. Entre ellos, los que dan cuenta del déficit de trabajo decente, de la seguridad ciudadana, del medio ambiente y de la participación social”. (PASQUALE, 2008) Por tanto, en este análisis arroja resultados positivos hacia las organizaciones con programas de bienestar laboral enfocados en la seguridad y salud en el colaborador.

Por otra parte, en el año 2003 Casales brinda un concepto de bienestar laboral, pero desde 4 perspectivas:

- 1- enfoque ecologista que estudia la relación entre los individuos y los espacios físicos que lo circunda (amerigo, 1995). Y también se afrontan características ambientales, su importancia con el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan (amerigo & corraliza, 1994).

- 2- Enfoque económico: se centra en los niveles de entradas económicas, gasto social e inversiones que puedan realizar los colaboradores de la organización contribuyendo esto a una estabilidad y bienestar propio y de la familia
- 3- Enfoque sociológico: se refiere al acumulado de condiciones objetivas y visibles que conforman un grupo poblacional. El grado de implementación de servicios y prestaciones de que disponga dicha comunidad, la influencia de variables demográficas, lugar de residencia , junto con otras como el ocio, la familia o el trabajo, afecta altamente con el bienestar general de las personas (campbell, 1981)
- 4- Enfoque psicosocial: Se define como la agrupación de las emociones positivas y negativas propias a sentimientos de confianza hacia el mundo que les rodea, la capacidad de manejo de los problemas. (Taborda, 1995) y la participación en actividades ocupacionales y laborales (Paez, 1989).

Asimismo, Duran (2017) considera que el factor humano juega un papel importante dentro de las organizaciones, puesto él se encarga de ejecutar todas las tareas y/o actividades en función del bienestar y progreso de la organización. Por ello Es importante tener identificados los puestos de trabajo esto permitirá a la organización que el proceso de vinculación o desvinculación de personal no sea tan traumático para la empresa pues este permite tener identificadas procesos, procedimientos, funciones entre otros pero más allá de esto, es importante “ describir, diseñar y valorar los distintos puestos con el objetivo de estructurar las organizaciones, planificar la gestión de recursos humanos, mejorar el ajuste entre las personas y los puestos que van a desempeñar, gestionar el rendimiento e incrementar su eficacia, diseñar sistemas de formación y desarrollo, prevenir los riesgos, gestionar el conocimiento, así como retribuir a los trabajadores en función de las exigencias y las responsabilidades vinculadas con cada puesto” (Hera, 2004).

En consecuencia, las organizaciones se ven implicadas en proporcionar un óptimo clima organizacional que les permita aumentar su capacidad social en lo que respecta a la motivación, remuneración, beneficios, desarrollo tanto personal como profesional, incentivos o recompensas, procurando la satisfacción en el trabajo e impulsando al empleado a dar su máximo rendimiento. Cabe resaltar la importancia de cómo se siente el colaborador físicamente y también emocionalmente por ello “estar y sentirse bien en el presente”; los lleva “querer y actuar para estar bien” en el tiempo posterior

Este concepto les permite diferenciar el término de salud psicológica, valorada desde parámetros externos, que hace referencia a las situaciones objetivas de bienestar.

El bienestar psicológico subjetivo representa la dimensión de la calidad de vida, e incluye lo que piensa, siente, evalúa y concluye el ser humano acerca de su vida. Una vivencia subjetiva individual, no sólo de “estar”, sino de “sentirse” bien (GRAS, 2004).

Jugando un papel importante el clima organizacional dentro del bienestar laboral ya que para Várela y Dessler el clima está definido, como una variable interpuesta entre una amplia gama de variables organizacionales (estructura, estilo de liderazgo, entre otros.) y las variables de resultado final (rendimiento y satisfacción). El clima organizacional presenta las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, apoyo y apertura. (Varela, 2011). Siguiendo en el ámbito de la definición de Clima Organizacional se encuentran las teorías formuladas por Likert (1974), citado por Brunet (2011), quien simboliza una de las teorías organizacionales más completas por su nivel de explicación. Esta es llamada también teoría de los sistemas de organización y permite visualizar, en términos de causa y efecto, la naturaleza de los climas que se evalúan, así como también permite observar el papel de las variables que conforman

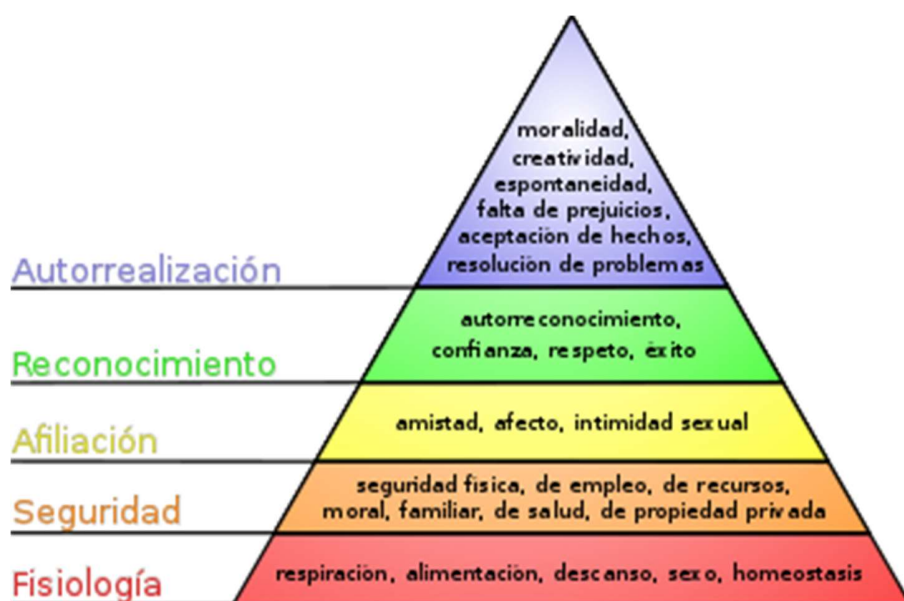
el clima. La misma afirma que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento organizacional, todas las condiciones empresariales que estos perciben y adicionalmente por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas y sus capacidades.

Según Davis y Colb (1999), la actividad es el sentimiento que determinan en gran medida la percepción de los individuos respecto a su entorno y a su compromiso con las acciones previstas, lo que en última instancia determina su comportamiento. Dentro de los efectos de las actitudes se puede recalcar un efecto negativo que es la inadaptación aboral, donde según Camarena esta es concebida como como el síndrome complejo que comprende un grado máximo de inconformismo del trabajo y la significativa disminución de la producción. (Camarena, 2000).

Estos aportes son base fundamental para realizar la investigación propuesta, ya que refleja la importancia de los estudios del comportamiento humano dentro de la organización.

Para sustentar y complementar lo anterior, es importante mencionar la pirámide de las necesidades de Abraham Maslow, La cual estima las necesidades emocionales y materiales fundamentales para el ser humano.

Ilustración 2 pirámide de las necesidades jerárquicas de Maslow. (Acosta, 2012).



Fuente: (García-Allen, 2015)

Esta teoría define en la parte inferior de la pirámide como las necesidades más básicas que se deben satisfacer y la parte superior desarrolla necesidades y deseos más elevados, reflejados en la imagen.

Por ende, en esta investigación se destaca la teoría neoclásica esta surge en la década de los 50, los autores neoclásicos que no hacen parte de una escuela en particular, sino un movimiento heterogéneo, que recibe las denominaciones de Escuela Operacional o de proceso, definiendo esta teoría como un enfoque universal de la Administración., que no es más que la actualización de la Teoría Clásica y una teoría ecléctica que aprovecha las otras teorías para su aplicación a las empresas del presente.

Para los autores neoclásicos la Administración consiste en dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos para lograr una meta en conjunto. El buen administrador es el que posibilita al grupo alcanzar sus objetivos con un mínimo de recursos.

Pero cuando las organizaciones inician a desarrollar programas de bienestar laboral a pensar más en su factor humano empiezan a ser organizaciones saludables el cual es un término que en la actualidad se está utilizando para aquellas empresas que se caracterizan por invertir esfuerzos de colaboración, sistemáticos e intencionales para extender el bienestar de los colaboradores y la productividad, mediante la generación de puestos bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo, y finalmente mediante oportunidades equitativas y accesibles para el desarrollo de la carrera y el control del trabajo (wilson). “incluso se habla de los efectos positivos para los clientes/usuarios y la sociedad en general (Salanova).

Por ende, es fundamental que las empresas más allá de pensar en los ingresos en competitividad basadas en la entrada de innovaciones tecnológicas u organizacionales tienen fuerte incidencia en la determinación de las tendencias de especialización productiva y comercial de un país, esto es, en la proporción que los bienes con mayor contenido de conocimiento ocupan en la estructura productiva y comercial.

El desarrollo de esa proporción no sólo fortalece al sector externo de la economía (balanza comercial) por el mayor valor promedio de ese tipo de productos, sino que impulsa la elevación de los ingresos medios de los trabajadores, al emplear RECURSOS HUMANOS RELATIVAMENTE MÁS CALIFICADOS, beneficiando así el mejoramiento de los niveles de bienestar de la sociedad en su conjunto. (Iugones, 2003)

Tabla 13 Matriz de autores.

La siguiente tabla plasma los diferentes autores y sus paradigmas, referente al talento humano.

AUTOR	PARADIGMA	APLICABILIDAD
ELTON MAYO	“En la industria y en otras situaciones humanas, el administrador trata con grupos humanos bien entrelazados y no una horda de individuos. El deseo que tiene el hombre de estar constantemente asociado en su trabajo a sus compañeros no es una fuerte, si no la más fuerte, característica humana” (mayo e. g.)	Deben existir buenas relaciones interpersonales, pues esta característica va a brindar armonía y un buen clima organizacional dentro de las empresas del sector salud.
HOMANS	Los estilos simples de intercambio social suponen que los estímulos y los costos impulsan las decisiones de relación. Ambas partes en un intercambio social se responsabilizan mutuamente y dependen una de la otra.	Aquí se relaciona la importancia de realizar un método de recompensas adicionales a su salario establecido para estimular el compromiso y sentido de pertenencia
Dessler Gary (2006)	“Afirma que son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía” (Dessler, 2015)	Es importante tener todos los aspectos definidos necesarios para el área bienestar, pues esto ayudará a manejar y aprovechar los talentos en la organización.

CASALES	la falta de satisfacción puede afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral	Es importante tener en cuenta las 4 perspectivas que el da a conocer para mejorar siempre las condiciones laborales del grupo de trabajo.
KOONTZ	La administración es la orientación de un organismo social y su efectividad en alcanzar metas, instaurada en la habilidad de conducir a sus integrantes.	La importancia de conducir un grupo de individuos para el cumplimiento de los objetivos de la organización mediante un buen liderazgo
ALVARO ZAPATA	“la actividad estratégica de apoyo y soporte a la dirección, compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades, con el objetivo de obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar el personal requerido para generar y potencializar, al management, la cultura organizacional y el capital social, donde se equilibran los diferentes intereses que convergen en la organización para lograr los objetivos de manera efectiva” (Zapata, 2008)	Es importante manejar de forma correcta el área del talento humano, bajo ciertas políticas y estándares bien definidos y puestos en práctica, esto permite que los trabajadores estén a gusto en sus puestos de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de los diferentes paradigmas de autores.

A partir de estos paradigmas se puede deducir que existe una correlación entre los diferentes puntos de vista de los autores enfocados al talento humano ya que hacen un aporte diferente pero complementario a todo lo que se debe realizar en esta área, puesto que esto debe ser tenido en cuenta para el mejoramiento y desarrollo de la gestión del talento humano y el área de bienestar laboral y exista una satisfacción y equilibrio para la organización, el trabajador y su entorno social y familiar, aunque destacando entre ellos el autor Gary Dessler quien define un

planteamiento de este concepto de forma aplicativa y completa, aportando de forma importante y practico al trabajo investigativo “estilos de bienestar laboral en el sector salud del municipio de Cartago valle del cauca”

5.2 Marco conceptual.

5.2.1 Organización:

Max Weber hace referencia a la definición de organización afirmando que: “La organización Laboral es un "grupo corporativo", siendo “una relación social que o bien está cerrada hacia la parte exterior, o bien limitada mediante reglas y disposiciones de admisión de personas ajenas”. Este objetivo se obtiene gracias a que tales reglas y órdenes, se llevan a la práctica a través de la actuación de individuos específicos, por ejemplo, de un supervisor, y de un grupo administrativo” (Weber, 1922). Es posible mencionar a Henry Fayol ya que complementa este concepto en su teoría funcional de las organizaciones, mencionando que: “La mejor manera de organización está basada en una distribución de funciones, que se subdividen en subfunciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos” (Fayol, 1916). Teniendo esto en cuenta las organizaciones están diseñadas para alcanzar las metas y los objetivos inicialmente planteados.

5.2.2 Departamentalización:

Según Koontz y Weihrich (1990 P. 186) “La palabra departamento designa un área bien delimitada, una división o sucursal de una organización sobre la cual el gerente tiene autoridad para el desempeño de autoridades específicas” (Koontz, 1990). Pero Robbins (1996 P.345) expresa que “cada organización tiene su forma específica de clasificar y agrupar las actividades de trabajo. Este proceso de agrupar individuos en unidades o departamentos distintos para facilitar el logro de las metas organizacionales es denominado departamentalización” (Robbins, 1996). Con esto se puede concluir que la departamentalización es un medio por el cual las empresas organizan las actividades con el fin de facilitar el cumplimiento de sus objetivos, una vez que los trabajos se dividen deben agruparse de nuevo para que las tareas comunes se puedan coordinar, la incorporación de estos departamentos habitualmente se basa en las funciones de trabajo que se desempeña, el producto o servicio que se labora los clientes a los que se sirve, el área geográfica o territorio que se cubre, o por proceso de producto.

5.2.3 Factor humano

El factor humano hace énfasis a uno de los elementos que forman parte de una empresa y que reúne aquellas características que se asignan para el servicio de la organización con el fin de lograr los objetivos que se tengan.

Relacionando las personas con las organizaciones, el diccionario Aristos [1987], define el factor humano como:

Personal: Es el conjunto de individuos pertenecientes a determinada clase, corporación o dependencia.

Recursos humanos: Es el grupo de capital humano que está bajo el control de la organización en una relación directa de empleo, en este caso personas, para resolver una necesidad o llevar a cabo cualquier actividad en una empresa.

Capital humano: Acumulado de conocimientos, habilidades y aptitudes inherentes a los individuos que forman la empresa.

Talento humano: Es la aptitud intelectual de los hombres de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño.

5.2.4 Talento humano:

Según CHIAVENATO 2002: “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adaptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”. (Chiavenato, 2002)

Desde el punto de vista de otro autor se encuentra YODER DALE 1980, quien define la gestión del talento humano así: “Es la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por las necesidades. Colaboración de hombres y mujeres en el proceso de la industria moderna, esta definición se concentra en las relaciones que surgen del contrato laboral”(Dale, 1980). Teniendo esto en cuenta lo anterior el talento humano hace referencia a las actitudes, aptitudes, conocimiento, habilidades adquiridas y capacidades de un individuo que lo hacen potencial para cada empresa.

5.2.5 Bienestar laboral:

Chiavenato define este concepto como: “La remuneración fue un producto de comienzos del siglo XX para recompensar la labor rutinaria y repetitiva de los empleados. En la actualidad, la mayor parte de las organizaciones exitosas se dirigen con rapidez hacia programas de remuneración flexible y variable, capaz de motivar, incentivar y despertar el entusiasmo de las personas (Chiavenato, 2002). mientras que Wright y Bonett (2007:142) “orientaron su estudio en cómo la satisfacción laboral y el bienestar psicológico pueden ser predictores de una mayor o menor rotación de personal. Marca que “la investigación meta analítica ha demostrado que la satisfacción laboral es un predictor significativo de la rotación de personal; además, la satisfacción laboral total explica mucho mejor la varianza que cada una de sus facetas considerada de manera individual (satisfacción con el trabajo, satisfacción con los colegas, satisfacción con la supervisión, etc.)” (Bonett, 2007).

Añaden además que “cuando la satisfacción laboral es baja, los individuos son aptos para empezar a buscar por otro trabajo, mientras que cuando la satisfacción laboral es alta, los individuos probablemente permanecerán en sus posiciones actuales de trabajo” (Bonett, 2007).

5.3 Marco Contextual

Ilustración 3 Demografía municipio de Cartago

Altitud:	917 m.s.n.m.
Temperatura:	24 grados Centígrados.
Extensión:	279 Km2.
Población:	135.365 hab. Aprox.
Distancia:	186.8 Km de Cali.
Año de Fundación:	9 de agosto de 1540.
Fundador:	Mariscal Jorge Robledo.
Municipio Desde:	1916.
Origen del Nombre:	Porque casi todos los compañeros de Jorge Robledo eran oriundos de Cartagena (España).
Características Geográficas:	El territorio es Plano y ligeramente Ondulado .
Rio(s) Principal(es):	Cauca y La Vieja.
Personajes:	Pedro Morales Pino, Manuel Antonio, Pastor Gamba.
Actividad Económica Principal:	Agricultura, Ganadería, Comercio e Industria.
Producto(s) Principal(es):	Algodón, Soya, Millo, Caña de Azúcar y Frijol.
Atractivo(s) Turístico(s):	Epicentro Ganadero y la Industria del Bordado.
Artesanías:	Bordados Elaborados a mano.
Especialidad Culinaria:	Tamal Cartagueño y Sancocho de Gallina.
Infraestructura Básica:	Dispone de todos los servicios públicos, 14 colegios, 55 escuelas bancos, hospital, seguro social y correo.
Otras Características:	Es el 5° Municipio de más de 100 habitantes.

Fuente: (Es contigo Cartago, s.f.)

El municipio en el cual se realizó la investigación descriptiva es Cartago del departamento del Valle, entrada al departamento del valle del cauca desde la parte norte, la mayor parte de su

territorio es plana y de tierras fértiles, rodeado por los ríos Cauca y la Vieja. Cartago cuenta con un importante patrimonio arquitectónico cultural y colonial, he invaluable sitios históricos.

La economía del municipio cuenta con diferentes sectores como la agricultura y la ganadería, de este primero sus principales productos son el algodón, soya, caña de azúcar, frijol, frutas, entre otros y el siguiente con animales bovinos principalmente. En Cartago se genera una actividad artesanal altamente productiva y muy arraigada a sus raíces y es el bordado, reconocido a nivel nacional e internacional por la creatividad de diseños, siendo un motivo principal para el reconocimiento del municipio. La industria y el comercio complementan la economía local, así como las empresas prestadoras de servicios bancarios, financieros, hoteleros y de salud.

Ampliando el tema del sector salud, Cartago cuenta con diversos sitios, entidades, empresas públicas y privadas de salud, brindando este mismo servicio a municipios aledaños como Anserma Nuevo, Obando, la Victoria, ya que Cartago cuenta con servicios y especializaciones un poco más avanzadas que estos.

El sector salud en Cartago al igual que muchos municipios y ciudades del país, se ha visto envuelto por diferentes problemáticas financieras, manifestadas por algunos funcionarios y noticieros informativos, como ocurrió 5 años atrás en el cual el hospital principal estuvo a punto de ser cerrado, a esto se le añade las continuas inconformidades por parte de los usuarios en los diferentes puntos de atención de las entidades. (Semana, 2015).

Aunque este fenómeno no correlaciona con el enfoque investigativo que se quiere realizar importante conocer el estado general del sector. Contrario a esto, dicho sector es un buen campo para esta investigación, ya que estas organizaciones deben ser formalizadas legales y constituida mente, cuentan con una mayor revisión por entes revisores y contralores, como la contraloría,

procuraduría, cámara de comercio, secretaria de salud, entre otras. Además, poseen una amplia departamentalización y gran cantidad de empleados con diversas profesiones.

Positivamente estas entidades prestadoras de salud son importantes contribuyentes a la fomentación de la economía local, ya que emplean a los habitantes del municipio y aledaños.

5.4 Marco legal.

Las tendencias normativas en Colombia con respecto a este tema han evolucionado de acuerdo con las necesidades exigidas por el cambio y la evolucione a nivel histórico.

5.4.1 Constitución Política Colombiana (1991).

Artículo 25. Define el trabajo como “un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del estado. Todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

5.4.2 Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

Artículo 56. Programa de modo general incumbe al patrono obligaciones de protección y de seguridad, para con los trabajadores”.

Artículo 57. De las obligaciones especiales del empleador. Numeral 2 menciona: “Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forman que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”.

Artículo 58. De las Obligaciones especiales del trabajador. En los numerales 5, 6, 7 y 8, se establecen acciones para la protección, prevención, e información de los trabajadores cuando se encuentren en situaciones de riesgos que sean perjudiciales para ellos, sus compañeros y la empresa.

Artículo 10. Hace referencia al diseño y ejecución de programas para prevenir y controlar las enfermedades que se generan por los riesgos psicosociales dentro de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.

5.4.3 Ley 9a. de 1979.

Ley Marco Salud Ocupacional, establecen las normas relativas al deber patronal de preservación, conservación y mejoramiento de la salud de los individuos en sus ocupaciones conservar la salud de los trabajadores.

5.4.4 Ley 100 de 1993.

Por la cual se crea el Régimen de Seguridad Social Integral, para la atención de los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.

5.4.5 Decreto 614 1984.

Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

5.4.6 Resolución 2013 de 1986.

Establece la Creación y funcionamiento de los comités de Medicina, higiene y Seguridad Industrial en las empresas.

5.4.7 Resolución 1016 de 1989.

Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

5.4.7 Decreto 1281 de 1994.

Reglamenta las actividades de alto riesgo.

5.4.8 Decreto Ley 1295 de 1994.

Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales.

5.4.9 Decreto 1832 de 1994.

Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

5.4.10 Resolución 02358 junio de 1.998.

Por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental, establece como acciones a desarrollar la intervención de factores de riesgo generadores de alteraciones en la Salud Mental de la población colombiana; la que define como la capacidad de las personas y de los grupos para interactuar entre sí y con el medio ambiente; un modo de promover el bienestar subjetivo, el desarrollo y uso óptimo de las potencialidades psicológicas, ya sea, cognitivas, afectivas o relacionales. Así mismo el logro de metas individuales y colectivas, en concordancia con la justicia y el bien común.

5.4.11 Ley 1010 de 2006.

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

5.4.12 Resolución 1075 de 1992.

Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional establecer medidas tendientes a que el trabajo se realice dentro de condiciones apropiadas, para la conservación de la salud y el bienestar de los trabajadores.

5.4.13 Resolución 2346 de 2007.

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales

5.4.14 Resolución 2646 de 2008.

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, Sitúan al país a la vanguardia en la atención de este tipo de riesgos Psicosociales a nivel latinoamericano.

5.4.15 Decreto 2566 de 2009.

Se adoptan la tabla de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales.

5.4.16 Resolución 652 de 2012

por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se di tan otras disposiciones.

5.4.17 Resolución 0312 de 2019

Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

5.4.18 Resolución 00628 de 2020

Por lo cual se definen los criterios, el procedimiento y las fases del llamado al talento humano en salud para reforzar o apoyar a los prestadores de servicios de salud durante la etapa de mitigación de la pandemia por Coronavirus Covid-19

5.4.19 Resolución número 000666 de 2020

Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19

5.4.20 Resolución número 000676 de 2020

Por lo cual se establece el sistema de información para el reporte y seguimiento en salud a las personas afectadas COVID-19.

5.4.21 Resolución 000536 de 2020

Por lo cual se adopta el “plan de acción para la prestación de servicios de salud durante las etapas de contención y mitigación de la pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19)”

Tabla 14. Matriz de impacto del marco legal

Fuente	Descripción	Ventajas	Desventajas	Impacto
Constitución Política de Colombia - 1991.	Artículos 1 al 57 y Art. 95	Todo trabajador sin importar su rango tiene los mismos deberes y derecho legales	Los derechos, aunque justos pueden generar una aparente desventaja para el Empleador.	Determina los derechos fundamentales sobre el trabajo y salud del trabajador y de los deberes de la persona y del ciudadano
Código Sustantivo Trabajo	del Artículos 55-60, 104-108, 205-246, 349-352.	Logra que exista un vínculo más cercano entre empleador y empleado.	Aunque la ley lo plantea, esto no aplica en todas las organizaciones como política empresarial y personal.	Determina las Obligaciones del Empleador en materia de Seguridad, Salud Ocupacional
Ley 9na. De 1979	Artículos 2, 3 y 35.	Obliga a atender todo tipo de situaciones y factores negativos que presente un empleado en sus labores ejecutadas o por ejecutar.	Para la empresa representa un gasto económico.	Enmarca el deber patronal de preservación, conservación y mejoramiento de la salud de los individuos en sus ocupaciones.
Ley 100 de 1993	Artículos 1, 8 22 y 31.	Orienta al empleador para atender todo tipo de enfermedad psicosocial y cualquier accidente laboral.	La atención de cada caso requiere de tiempo, gastos y ralentización de la capacidad óptima de eficiencia y desempeño del personal total.	Constituye el Régimen de Seguridad Social Integral, para la atención de los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional.
Decreto 614 de 1984	Artículos 1, 3, 7, 9, 10, 30 y 37.	Aporta a priorizar el desarrollo humano del personal y la implementación.	Requiere de un dpto. Encargado de esta área exclusiva y requiere de más gastos.	Determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país

Continuación de la tabla

Ley	Descripción	Ventajas	Desventajas	Impacto
		de correctos planes de seguridad y salud en el trabajo.		
Resolución 2013 de 1986	Artículos 1, 2, 5, 6 y 9.	Motiva al trabajador y estimula el logro de mayor desempeño y cuidado del personal.	Requiere de la contratación de personal extra y, por ende, mayores gastos lo que implica desfavorabilidad para muchas empresas.	Crea el funcionamiento de los comités de Medicina, higiene y Seguridad Industrial en las empresas.
Resolución 1016 de 1989	Artículos 2, 4, 10 y 11	Genera espacios de esparcimiento, integración en el personal y vincula a la familia con la empresa y sus beneficios.	Requiere de un cronograma de actividades en pro al cumplimiento de estas temáticas.	Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos.
Decreto 1281 de 1994	Artículo 1	Permita reconocer y vigilar las actividades laborales de alto riesgo y su posible efecto en distintos empleados.	Todas las empresas no suelen contemplar la magnitud del riesgo que hay detrás de cada acción hecha por su personal.	Reglamenta las actividades de alto riesgo.

Decreto Ley 1295 de 1994	Artículos 2, 3 y 6.	Permite a los empleados preocuparse por tener seguridad monetaria a futuro y también, les guía en el cuidado que deben tener y reclamar en sus puestos de trabajo.	Todas las organizaciones no aplican por completo estos procesos.	Reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales
Decreto 1835 de 1994	Artículos 1, 5, 11, 12 y 425.	Garantiza un mínimo de derechos, de la mano de la teoría de las necesidades básicas de Maslow.	La informalidad y la contratación por prestación de servicios vulnera estos derechos para sus empleados.	Adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
Resolución 02358 de 1998	Artículos 1 y 2.	Salvaguarda al empleado frente a riesgos mentales y psicosociales actuando en la intervención de cualquier factor de riesgo en este sentido.	Las empresas omiten los factores de riesgo laboral y, suelen sostener comportamientos que ocultan la existencia de estos	Acoge la Política Nacional de Salud Mental, estableciendo como trabajos a desarrollar la intervención de factores de riesgo generadores de alteraciones en la Salud Mental
Ley 1010 de 2006	Artículos 1, 2, 7, 9 y 13	Constituye los mecanismos de manifestación y crea acceso para que estos hechos no se queden en silencio.	Las organizaciones son lentas en la atención de estos riesgos y no suelen aplicar correctamente la política.	Adoptan medidas para evitar corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Resolución 1075 de 1992	Artículo 1	Constituye espacios de esparcimientos y relación intra y extra laboral entre quienes operan en la organización.	Muy pocas veces se articulan estas actividades y no hay una interacción con el trabajador más allá de sus labores.	Reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional estableciendo medidas en pro de que el trabajo se realice dentro de condiciones apropiadas.
Resolución 2346 de 2007	Artículo 1 y 3	Permite supervisar el estado funcional de los distintos empleados de la organización en aras de cuidar su salud general.	La ejecución de las evaluaciones no se implementa de manera correcta y se hace solo por llenar requisitos	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 2646 de 2008	Artículo 21	Aporta a la economía del hogar y educativa.	Para algunas familias esta remuneración puede ser poca.	Crean disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial
Decreto 2566 de 2009	Artículo 1	Establece un elemento tangible que permita supervisar y monitorear síntomas y enfermedades contraídas en el espacio organizacional.	Muchas organizaciones omiten la supervisión de sus empleados de acuerdo con los elementos constituidos en esta tabla.	Adoptan la tabla de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales

Continuación de la tabla

Fuente	Descripción	Ventajas	Desventajas	Impacto
Resolución 652 de 2012	Artículos al art 15	Por medio de la creación del comité de convivencia laboral el cual identifica, evalúa y previene factores de riesgo psicosocial	Puede generar una insatisfacción para algunos empleadores por las reuniones del comité e inversiones que debe hacer en él.	Determinar un comité estable y tener un reglamento interno y confidencial ayudara a prevenir el acoso laboral, teniendo un impacto positivo para la organización.
Resolución 0312 de 2019	Artículo al art 37	Ajusta el sistema según el tamaño de la empresa y el numero de colaboradores dentro de ella.	Si no se brinda una capacitación adecuada puede ser confuso la implementación del sistema según el tamaño	ha generado un impacto positivo en las pymes ya que no ha sido tan complejo la implementación de ello.
Resolución 00628 de 2020	Artículos 1,2,3,4,5,6, 7 ,8,9,10	Pone como prioridad al personal de la salud ya que están tan expuestos al virus	No contar con los recursos necesarios para atender la crisis sanitaria.	Enmarca la importancia del personal y del cuidado de el dentro de la organización.
Resolución 000666 de 2020	Artículos 1,2,3 y 4	Se prioriza para el personal y para los usuarios de cada entidad los protocolos de bioseguridad para mitigar los niveles de contagio	No poder controlar y supervisar este nuevo proceso y procedimiento en cada entidad por lo complejo que puede llegar hacer.	Generar el autocuidado dentro y fuera de las organizaciones

Resolución 000676 de 2020	Artículos 1,2,3,4,5,6,7 y 8	La determinación y reporte en caso tal de que se presente contagiados dentro del personal o usuarios atendidos	Como empleador no darles la importancia a estos procedimientos y por ende puede causar inconvenientes dentro de la organización	Si este procedimiento es llevado a cabo de la forma correcta se puede prevenir y actuar de una forma rápida para evitar un contagio masivo
Resolución 000536 de 2020	Artículos 1,2 y 3	Plan de acción para las entidades prestadores de salud para la contención y mitigación de la pandemia.	No contar con la capacitación y recursos necesarios para la adaptación del plan de acción,	Proteger el personal de las organizaciones del COVID-19

Fuente: Elaboración propia a partir del marco legal enfocado al área de bienestar laboral.

La prestación de los servicios de salud consagra la cobertura de muchos acontecimientos como lo puedes ser maternidad, invalidez y vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, muerte entre otros, aspectos que indiscutiblemente llegan a ocasionar un estrés, convirtiéndose en un riesgo físico, biológico y emocional para el colaborador por ende las organizaciones deben regirse bajo la normatividad que exige el ministerio de salud y el código sustantivo de trabajo esto con el fin de evitar accidentes y o enfermedades laborales puesto que son ellos los que están más expuestos a incidentes y a su vez garantizar un bienestar para el trabajador y su núcleo familiar.

6 Diseño metodológico

6.1 Enfoque.

La presente investigación hace uso de un enfoque mixto; este enfoque estudia la realidad como: la relación de situaciones, entornos, personas y vivencias en un contexto natural puesto que incluye variables de carácter cuantitativos y cualitativos. su componente cuantitativo, permite establecer patrones de comportamiento, probar teorías a través de datos estadísticos y numéricos y, sistematizar los datos para la elaboración de los resultados hallados en el grupo de estudio. El enfoque cualitativo, centrado en la valoración de lo subjetivo y lo vivencial, permite comprender las lógicas culturales, cotidianas y locales, y, desde ahí poder describir la realidad de la forma como la observan las personas que conforman un sistema.

De acuerdo con la finalidad (solucionar el problema de los estilos de bienestar laboral en el sector salud) se hace uso de la investigación aplicada y se usan fuentes tanto documentales (se hace revisión bibliográfica) como de campo (se indagan las fuentes). También, dadas sus variables, es una investigación no experimental y transversal puesto que, se realiza un abordaje natural sin manipulación deliberada de las variables y posteriormente se plantea la implementación de un análisis de los datos recopilados en un espacio de tiempo definido. (Hernández, 2014).

6.2 Tipo de estudio:

El tipo de estudio que se realizó fue de alcance descriptivo:

Descriptivo, Al tratarse de conocer los estilos de los programas actualmente existentes en la región este estudio permitió identificar cualidades de un universo, en este caso conductas por ejemplo preferencias, comportamientos, ejemplo desempeños o manejo de técnicas entre otros.

6.3 Método de la investigación:

El método utilizado en esta investigación fue inductivo – deductivo dado que, se asumen las lógicas de lo particular (indagación de los actores) a lo general (creación de conclusiones) y de lo general (teorías de referencia) a lo particular (compresión de los diferentes estilos de bienestar laboral).

6.4 Diseño:

El diseño de la investigación es mixto concurrente anidado, dado que los enfoques se desarrollan simultáneamente, pero con mayor proporción el enfoque cualitativo.

10.4.1 Instrumentos para recolectar información:

- Técnica: Observación no participante: Entrevista.
- Método: Encuesta Personal, telefónica, Electrónica, Grabación, Cara a Cara, Individual, Colectiva.
- Instrumentos: Formulario, Cuaderno de notas, computador (guardar datos), Guía Temática, entre otros.
- Herramientas: Aplicación y Administración del Formulario.
- Condiciones:
 1. Consentimiento, carta introductoria.
 2. Prueba Piloto, Validación del pilotaje.
 3. Registro (Grabaciones, Imágenes, Audios, Audiovisuales).
 4. Diseño Agradable y entendible al lector.
 5. Claridad en la formulación de preguntas.

La valides y confiabilidad de los instrumentos para recolectar la información está dada por:

1. Análisis de los antecedentes.

2. Triangulación de Instrumentos
3. Entrevistas a Expertos, A jefes, Empleados, Historial bibliográfico u oral.

6.5 Población:

En la actualidad, Cartago cuenta con 29 organizaciones regidas por la secretaria de Salud de Cartago valle, las cuales pertenecen al sector privado con prestación de servicios a régimen subsidiado y entidades del sector público.

Para el desarrollo de esta investigación se trabajó con una muestra no probabilística determinada por un muestreo aleatorio simple el cual permitió seleccionar al azar 10 organizaciones, las cuales sirvieron como muestra poblacional para llegar a conclusiones generales y ejemplares.

Se trabajó con la implementación de este muestreo debido a que, por razones de la situación actual que vive el mundo referente a la pandemia del Covid-19, muchas organizaciones establecieron excesivas restricciones e impedimentos lo cual imposibilitó abordar la totalidad de las empresas existentes.

6.6 Fuentes:

Fuentes primarias:

Entrevistas que se realizaron en las empresas de Cartago del sector salud con preguntas abiertas que permitió expresar el punto de vista, que el encuestado presente diversas opciones de técnicas utilizadas, en cuanto aspectos de los estilos del área de bienestar laboral.

Fuentes secundarias:

Se recolecto información por otros medios como complementación sobre las características de los programas que pueden conformar el área del bienestar laboral en el sector salud con el fin de consolidar dicha investigación; también se sustentó con textos, revistas, planes de desarrollo, documentos y otros, fue apoyada y comparada con base en especialistas en el tema y los autores que aportan al crecimiento de la gestión del talento humano.

6.7 Técnica de procedimientos y análisis de datos:

La técnica fue implementar encuestas al encargado del área del talento humano, aplicando las mismas preguntas y encuestas para concentrar una información específica y poco tergiversada, este método permite la investigación y recopilación de datos para obtener información de personas sobre las diversas prácticas aplicadas en las empresas.

6.8 Legibilidad del Texto.

Tabla 15 validación de texto

Legibilidad del texto		
índice	valor	dificultad
Szigriszt-Pazos	41.69	bastante difícil
legibilidad μ	43.61	difícil
INFLESZ	41.69	algo difícil
Gutiérrez	35.1	normal
Fernández Huerta	46.78	difícil

“La legibilidad es el conjunto de características tipográficas y lingüísticas del texto escrito que permiten leerlo y comprenderlo con facilidad” (F, 1994) con esta técnica nos permite realizar la validación de texto.

Cálculos Adicionales:

Nivel de grado (Crawford): 7.0 (años de escuela necesarios para entenderlo). Tiempo estimado de lectura: 0.6 minuto(s)

Se establece que la redacción, el fraseo y la pertinencia del instrumento posee validez esto lo determina el estado de lecturabilidad.

caracteres	912
letras	734
sílabas	313
palabras	128
frases	9
párrafos	8
letras por palabra	5.73
sílabas por palabra	2.45
palabras por frase	12.8

7 Plan de realización

A continuación, se presenta la ruta abordada para la realización del proyecto.

Tabla 16 Plan de realización

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD
Determinar que empresas del Sector Salud en Cartago Valle desarrollan algún tipo de actividad relacionada con el bienestar laboral de sus trabajadores.	Solicitar base de datos a cámara de comercio de Cartago valle. Sacar la muestra de la población estudio.
Identificar las prácticas, programas y/o actividades que actualmente desarrollan las empresas en materia de Bienestar Laboral.	Realizar visita y entrevista que permita identificar las prácticas realizadas por el programa de bienestar.
Establecer los estilos de bienestar laboral desarrollados en las empresas del sector salud	Interpretar e identificar qué tipos de prácticas usan estas organizaciones
Formular un mapa cognitivo de resultados que permita el fortalecimiento del sector.	Realizar esquema brindando soluciones o mejoras en los programas que ejecutan en la actualidad.

Fuente: elaboración propia

8 Resultados

Se realizó encuestas a 10 empresas del sector salud en la ciudad de Cartago valle a continuación se va mostrar los resultados arrojados, el nombre de cada una de las entidades permanecerán de forma anónima por solicitud de ellas.

1- ¿Cuántos colaboradores tiene la empresa?

En total las 10 empresas son 56 colaboradores el cual se dividen de la siguiente forma

Empresa A: 6 colaboradores

Empresa B: 8 colaboradores

Empresa C: 6 colaboradores.

Empresa D: 13 colaboradores

Empresa E: 2 colaboradores

Empresa F: 7 Colaboradores

Empresa G: 2 colaboradores

Empresa H: 3 Colaboradores

Empresa I: 3 colaboradores

Empresa J: 6 colaboradores

2- ¿Tienen los trabajadores un ambiente físico de trabajo saludable, y cuáles son sus principales características?

Empresa A: Las oficinas están adecuadas al 100% con lo exigido por el SG-SST.

Adicional a esto el personal cuenta con dotación requerida y necesaria para desempeñar su labor dentro de las instalaciones.

Empresa B: No, Las instalaciones están deterioradas por lo tanto no se cuenta con espacios cómodos para trabajar, la sede principal se encuentra en otra ciudad por lo tanto el proceso de las solicitudes suele ser complejo y demorado en responder.

Empresa C: Si, cuenta con la iluminación en cada uno de los sitios de trabajo aparte de ello las oficinas cuenta con la ventilación adecuada y hace poco se realizó la compra de sillas ergonómicas para el personal que lo requiere esto hace que el personal pueda laborar de una manera mucho más cómoda.

Empresa D: Si, se cuente con un ambiente iluminado, ventilado, cómodo, moderno, ambiente laboral de buenas relaciones interpersonales.

Empresa E: Si, Se cuenta con buenos espacios para trabajar, la oficina y el consultorio cuenta con todo lo necesario para que las personas puedan laborar sin molestia alguna.

Empresa F: Si, la empresa cuenta con espacios adecuados y con dotación necesaria para laborar.

Empresa G: Si, se tiene instalaciones e implementos de bioseguridad necesarios para garantizar siempre el bienestar del colaborador.

Empresa H: si, espacios con buena ventilación, iluminación adecuada y puestos de trabajo cómodos para el personal.

Empresa I: No, los espacios son algo reducidos, es una empresa pequeña por lo tanto no se cuenta con el presupuesto para tener características adecuadas.

Empresa J: Si, la empresa brinda presupuesto según las necesidades de las sedes, instalaciones adecuadas por un óptimo desempeño, elementos de bioseguridad, sillas ergonómicas para cada personal que lo requiere.

- 3- - ¿El ambiente físico saludable garantiza el adecuado desempeño del colaborador, y que hace la organización para generar este ambiente?

Empresa A: Si, el centro médico invierte en dotación, capacitación constante para el óptimo desempeño del personal.

Empresa B: El ambiente físico es importante para mejorar el desempeño, la sede principal tarda para generar o aprobar recursos solicitados.

Empresa C: Si es importante para la empresa por eso se toma en cuenta los requerimientos del personal y se realiza gestión para realizar dicha inversión

Empresa D: Si realiza Inversión en infraestructura física, dotación y elementos que permiten que el colaborador desempeñe las funciones de la manera más adecuada.

Empresa E: Si es importante el ambiente físico, pero es una empresa pequeña por solo 2 oficinas y un consultorio y se realizó la inversión para que este en las mejores condiciones.

Empresa F: Si lo garantiza todo lo que se hace en pro de los trabajadores ha tenido buenos resultados para la empresa y lo generamos por medio de instalaciones, dotación e implementos para resaltar las condiciones laborales.

Empresa G: Si se genera un ambiente físico saludable gracias a que se cuenta con espacios adecuados y con lo necesario para ejercer la labor de cada uno

Empresa H: Si lo garantiza la empresa provee de lo necesario a las instalaciones y esto ha hecho que mejore en muchos aspectos la compañía.

Empresa I: No, la empresa no realiza inversión para mejorar las condiciones físicas de la sede.

Empresa J: Si la entidad acondicionó las instalaciones laborales para un optimo rendimiento.

- 4- ¿Tiene establecido el sistema de seguridad y salud en el trabajo?

De las 10 empresas entrevistadas solo 2 manifestaron no tener implementado el sistema de seguridad y salud en el trabajo el cual fue la empresa C y la empresa I

5- ¿Qué tipo de innovación o tecnología tienen dedicadas al bienestar de los colaboradores?

Empresa A: 1- Planes de beneficios

2- Programa de capacitación

3- Plan de medicina especial para el colaborador y sus familias.

Empresa B: Programas de bienestar laboral, beneficios extralegales

Empresa C: No se cuenta con plan de bienestar laboral.

Empresa: D: programa de bienestar laboral

Empresa E: Tabla de bonificación.

Empresa F: 1- tabla de comisiones

2- días libres por fechas especiales

3- empleado del mes.

Empresa G: programas de bienestar laboral basado en organizaciones saludables.

Empresa H: 1- programas de integración

2- espacios para deporte.

3- pausas activas

Empresa I: No cuenta con ningún tipo de innovación.

Empresa J: un nuevo cambio que tuvo la organización es el cambio de horario extendido esto con el fin de que los colaboradores puedan compartir más tiempo con sus familias esto ha sido muy positivo.

6- ¿La organización brinda apoyo al colaborador para proyectos de vivienda, Programas de salud, programas de recreación, ¿programas de educación para el colaborador y su núcleo familiar y como evidencian esto?

Empresa A: Si, al personal que se encuentra vinculado por nómina se le brinda el apoyo por medio de la caja de compensación al que se encuentra vinculados ya que esta presta capacitaciones para adquisición de vivienda.

Empresa B: Si por medio de la caja de compensación se realiza gestión para capacitación sobre los programas de vivienda.

Empresa C: Por el momento no.

Empresa D: Si la empresa cuenta con plan de prestaciones extralegales.

Empresa E: No

Empresa F: 1- programas de salud para sus familias.

2- capacitación del personal.

Empresa G: Se realiza capacitación constante, beneficios extralegales y programas de recreación para las familias.

Empresa H: la empresa cuenta con un fondo de empleados el cual les permite ahorrar disfrutar de algunos convenios ellos y sus familias como recreación, vestimenta entre otras y solicitar préstamos para alguna urgencia.

Empresa I: No aplica.

Empresa J: Se programa capacitación con la caja de compensación, programas culturales y programas de integración.

7- ¿cuáles son las estrategias que fortalecen la motivación de los colaboradores?

Empresa A: Las estrategias utilizadas son, Programas de salud especial, Formación y desarrollo y Espacio para que las personas que lo necesiten puedan continuar sus estudios.

Empresa B: Se Realizan eventos de integración 2 veces al año, celebración de fechas especiales medio día libre por cumpleaños.

Empresa C: No se cuenta con ningún tipo de estrategia por el momento.

Empresa D: Como estrategia principal los planes de beneficio extralegal y formación y desarrollo.

Empresa E: Se brinda el espacio para que el personal pueda estudiar y crezca profesionalmente y personal dentro de la empresa.

Empresa F: se cuenta con programa de bienestar laboral estructurado.

Empresa G: PLAN CARRERA: consta en el crecimiento profesional para poder ascender dentro de la compañía.

Empresa H: se les brinda bonos para redimir en alimentos al empleado más destacado, esto para motivar a todo el personal. Adicional a eso se cuenta con espacios de integración con las otras sedes.

Empresa I: Se celebran por medio de integraciones fechas especiales.

Empresa J: Beneficios de prestaciones extralegales.

8- ¿cuál cree usted que es el estilo de bienestar laboral implementado por la organización (ecológico, económico, sociológico, psicosocial) y por qué?

Empresa A: El estilo de bienestar implementado es Psicosial ya que por medio de las diferentes estrategias que tenemos implementadas para la motivación del personal estamos aportando a su crecimiento personal y profesional.

Empresa B: Económico pues estos realizan inversión a eventos grandes entre todas las sedes y allí se realizan premiaciones e integraciones el cual esto gastos elevados.

Empresa C: No se tiene ningún tipo de programa de bienestar laboral aplicado por el momento.

Empresa D: Psicosocial: porque está enfocado a permitir que el colaborador pueda disfrutar de algunos beneficios que, aunque no están incluidos dentro de una contratación normal hacen que se pueda brindar espacios para su disfrute y motivación.

Empresa E: Económico pues este cuenta con un modelo programa comisiones para estimular las ventas de la empresa.

Empresa F: Predomina el estilo Psicosocial puesto que en los diferentes métodos que se ejecutan se hacen solo pensando en el bienestar de los trabajadores y sus familias y a la vez su motivación.

Empresa G: psicosocial: generando un alto sentido de pertenencia por la organización para obtener resultados positivos y cumplir los objetivos de la empresa.

Empresa H: psicosocial: mediante actividades y experiencias buscamos influir en la salud corporal y mental para así mejorar el desempeño de las personas.

Empresa I: No aplica puesto que no está implementado.

Empresa J: Económico: se brinda beneficios extralegales, bonos económicos esto con el fin de ayudar a la motivación de cada uno de ellos, generando así una inversión monetaria para el bienestar de los colaboradores.

9 Discusión

El ser humano es clave en el proceso productivo de la organización, no en vano existe un conjunto de buenas herramientas y acciones que contribuyen al cumplimiento de las metas organizacionales, se hace referencia al talento humano ; de acuerdo a la modalidad integrado de planeación y gestión (Modelo integrado de planeacion y gestion, 2017) existen unos atributos de calidad en la dimensión de talento humano precisamente la numero 8 expresa “talento humano con condiciones de seguridad y salud en el trabajo que ayuda al bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados”.

El concepto ser humano adquiere sentido de acuerdo a la dinámica de cada organización, como: ejecutor de actividades administrativas o técnicas, recurso obediente superior o la norma, individuo pensante para beneficio de la organización, creador de símbolos para su crecimiento psicológico y de la empresa; pero se recuerda que dichas dinámicas pueden variar de acuerdo con las condiciones y momentos históricos; sociales económicos, tecnológicos culturales de las sociedades; parece ser que las condiciones que posee el trabajo en la actualidad son fuentes generadas de malestar, para citar algunas; competitividad académica a través de los títulos, laboral a través de la experiencia la tercerización que debilita la contratación entre otros en este marco se hace necesario fortalecer el talento humano.

Con la voz de más de 56 empleados encuestados dentro del total de empresas abarcadas en medio de la investigación, se construye una premisa que se sostiene que, los estilos de bienestar laboral en el sector salud del municipio de Cartago guardan una relación directa con los Elementos que moldean la realidad a la que se enfrenta cada jefe del departamento de talento humano indistintamente de su organización; no obstante, en aras de ser racional, se articulan e

implementan espacios para la toma de medidas que permitan lograr aumentos específicos en la eficiencia de cada área, normativa o estandarizada. También, se constituyen reglas para solucionar inconvenientes por puestos de mando con base a la estructura formal de la organización, gerencial donde el superior decide, por consenso coordinado o participación, por niveles (cliente, grupo). Derivado de lo anterior, es correcto inferir sobre los diversos tipos de medio ambiente interno; algunos definidos de acuerdo con el cargo, por ejemplo. Tranquilo y controlado, interactivo de acuerdo con la necesidad de cada grupo de trabajo, estático debido a la racionalidad manejada a la altura de la organización.

Entre la decisión del jefe, el cargo asumido por un colaborador y el medio ambiente interno se establecen fuentes de bienestar o de malestar, mediadas por las características psicológicas de cada individuo en este sentido se hace referencia al conflicto, el mismo se concibe de varias maneras como: falta de capacidad profesional de un colaborador, entidad dinámica que surge por la lucha de grupos, actitudes hostiles y no cooperativas para con las metas de la organización, inadecuada administración de los recursos falta de divulgación de la racionalidad, choques culturales entre los individuos o grupos cuando se trata de una imposición cultural.

En general, se identifica factores que pueden generar protección o riesgo del ser humano en el desarrollo de su desempeño laboral, prueba de ello es el testimonio de los jefes de talento humano, a la pregunta sobre el ambiente físico de trabajo saludable, ellos manifiestan que existe una adecuada iluminación, ventilación, dotación; en algunos casos, dicho ambiente se caracteriza por la infraestructura física dejando a un lado la relación interpersonal, se podía hablar de una preocupación por las condiciones objetivas observables. Otros aspectos que llama la atención es la relación normativa con la toma de decisiones sobre el bienestar laboral en 2 oportunidades se plantea beneficio extralegal la primera como apoyo al colaborador en la adquisición de vivienda,

educación, la segunda en el estilo de bienestar cuando expresa que ciertos beneficios no se incluyen en la contratación normal por lo que se puede inferir que el estilo es económico.

Aunque el proceso de creación de nuevos proyectos dentro de la región es importante porque permite la generación de empleo y por lo tanto el crecimiento y desarrollo del municipio de Cartago valle es importante que los empresarios tengan como prioridad a la hora de realizar nuevos proyectos los programas de bienestar laboral pues este se determina en la búsqueda de mejorar la jornada laboral de cada uno de los colaboradores de las empresas, al mismo tiempo que promueve el bienestar social, de ellos y sus familias.

Cabe resaltar que, para las empresas, actualmente, la productividad de los trabajadores no está ligada a compensaciones o incentivos ya que este no cuenta con un programa de bienestar laboral ejecutado, lo cual puede generar espacios de poco crecimiento en todos los aspectos.

Alguna de ellas solo cuenta con lo establecido por el ministerio de trabajo ya que llevan poco tiempo en la región y actualmente están en su proceso de creación del departamento de recursos humanos y la elaboración del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Se resalta la importancia de crear estos departamentos en el inicio de la creación de la empresa para evitar no solo las sanciones establecidas por el estado sino también para generar espacios de calidad y seguros para los colaboradores ya que estos son el principal recurso de la organización y que este no afecte el crecimiento de la empresa.

Es importante resaltar que el individuo posee un umbral de bienestar, o nivel de bienestar básico que tiende a mantenerse a lo largo de la vida. La capacidad de adaptación de los seres humanos es tan alta, que al cabo de un período de más de tres meses el impacto emocional de los acontecimientos se desvanece hasta que finalmente desaparece por completo. (Valls, 2008).

Por eso es importante tener implementando programas de bienestar laboral así se tenga pocos colaboradores como en algunas de las compañías pues, aunque solo sea 2 personas esto puede ocasionar inconvenientes con el cumplimiento de los objetivos.

Se destaca la importancia que le da el superior a su asistente de generar espacios para el crecimiento profesional de ella pues este a su vez podrá crecer dentro y puede aplicar según lo que esté estudiando conocimientos que pueden ayudar a la empresa.

También es importante que los trabajadores cuenten con la contratación directa con la empresa pues este es un factor motivacional importante ya que estas contrataciones directas cubren las necesidades básicas del colaborador y de su familia como es salud, caja de compensación, pensión ARL, y las prestaciones sociales que por ley tienen que ser pagadas.

Esta empresa aún no cuenta con este tipo de contratación por el valor de la nómina, pero aun así es importante que sin concernir el número del personal laborando todos estén debidamente cubiertos con el sistema de seguridad social para así generar un valor agregado y sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la empresa.

Se indica que el bienestar laboral ha logrado demostrar un gran interés por el estudio de los efectos y por la satisfacción con la vida, el bienestar ha sido uno que ha centrado con el desarrollo de las capacidades y sobre todo con el crecimiento personal.

El trabajador con más satisfacción será aquel que logrará alcanzar la gran mayoría de sus necesidades sociales y personales en su empleo, ya que muchas veces actúan con más entusiasmo en sus tareas que realizan. Si las organizaciones exaltan el bienestar laboral seguramente aumentaría la producción, porque tienden a presentar resultados positivos, lo cual demostrará un índice de mayor productividad, permitiendo llevar al desarrollo empresarial a las organizaciones.

De modo que si el bienestar laboral es el conjunto de aquellas actitudes generales de un individuo al puesto que desempeña (Dia, 2006).

Por lo tanto, contar con programas de bienestar laboral y sistema de seguridad y salud en el trabajo es importante, pero se tienen que aplicar en cada una de sus sedes regionales, es usual que las empresas entre más crecen en sedes o en personal van dejando atrás el tema de aplicación de beneficios en las otras las sedes todas ellas tienen igualdad de importancia ya que todas cuentan representan un mismo nombre por lo tanto un error o un descuido por parte de un personal no capacitado o infraestructuras no adecuadas para laborar va a afectar al nombre o la buena imagen que la empresa ha construido durante todo el tiempo que lleva en funcionando.

Debido a que el bienestar laboral radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar social, de los individuos y sus familias.

La empresa les da la importancia acorde a las necesidades de su personal en búsqueda de su crecimiento personal. Pues de Acuerdo con CHIAVENATO el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (Chiavenato, 2004).

Es importante que todo el personal cuente con igualdad de beneficios sin importar la modalidad de contrato esto con el fin de evitar inconvenientes con el clima organizacional.

Hoy en día hablar de clima laboral es uno de los temas que puede ocasionar controversias porque se da a conocer cómo está el entorno y ambiente dentro de las organizaciones lo cual permitirá que

puedan realizar sus tareas, actividades y relaciones de trabajo determinando la cultura organizacional.

El clima laboral es uno de los elementos más importantes porque no solo tiene que ver con las condiciones físicas, sino que también con la empresa ya que esta aporta a las disposiciones de los elementos que constituyen el ambiente de trabajo como lo son también las normas, todo esto contribuye las relaciones laborales, los ambientes físicos, el reconocimiento laboral, la igualdad en el trato y la remuneración salarial justa son algunos de los factores que determinaran el bienestar laboral de los trabajadores.

Se considera que las empresas, tienen compromisos que logren alcanzar y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en esto tiempos lo que queda en perfeccionar el alcance de las metas alcanzadas y financieras que tienen las organizaciones gracias a sus empleados. Cabe mencionar que no es suficiente con darles capacitaciones necesarias y las herramientas de trabajo al personal para que haga sus tareas todo esto es indispensable porque pueden lograr en que algunas veces se sienta cómodo y seguro con su medio laboral, con sus compañeros y jefes (Duro, 2013).

Tabla 17 información cuantitativa

Total, empresas	Total, número de colaboradores
10	56

Fuente: elaboración propia

Ilustración 4 Sistematización trabajo de campo parte 1

Empresa	numero de colaboradores	ambiente fisico y caracterizticas	garantiza el desempeño	SG-SST	tipo de innovacion	programas de apoyo	estategia de motivación	estilo de bienestar
Empresa A	4 dependientes 2 dependientes.	si,oficinas adecuadas 100% dotadas el personal cuenta con dotación para desempeñar su labor.	si	Si ya se encuentra implementado	1- Planes de beneficios 2- Programa de capacitación 3- Plan de medicina especial para el colaborador y sus familias	Si, al personal que se encuentra en nomina se le brinda el apoyo por medio de la caja de compensación al que se encuentra vinculados	especial 2- Formación y desarrollo 3- Espacio para que las personas que lo necesiten puedan continuar sus estudios	Psicosial: por medio de las diferentes estrategias que tenemos implementadas para la motivación del personal estamos aportando a su crecimiento personal y profesional
Empresa B	3 dependientes 5 independientes	No, Las instalaciones están deterioradas por lo tanto no se cuenta con espacios cómodos para trabajar la sede principal se encuentra en otra ciudad por lo tanto es complejo las solicitudes.	No	Si ya se encuentra implementado	Programas de bienestar laboral, beneficios extralegales	Si por medio de la caja de compensación se realiza gestión para capacitación sobre los programas de vivienda	Realizan eventos de integración 2 veces al año celebración de fechas especiales medio día libre por cumpleaños	Económico: realizan inversión a eventos grandes entre todas las sedes y allí se realizan premiaciones e integraciones
Empresa C	6 dependientes	Si, cuenta con iluminación cada una de las oficinas cuenta con la ventilación adecuada y hace poco se realizó la compra de sillas ergonómicas para el personal que lo requiere	Si	No, apenas se está realizando la contratación de la persona que quedará a cargo del sistema	No se cuenta con plan de bienestar laboral	por el momento no	no se cuenta con programas de bienestar laboral	no aplica
Empresa D	4 dependientes 9 independientes	Si, Ambiente iluminado, ventilado, comodo, moderno, ambiente laboral de buenas relaciones interpersonales	Si	Si ya se encuentra implementado	programa de bienestar laboral	Si con plan de beneficio extralegal	Planes de beneficio extralegal, formación y desarrollo	Psicosocial: Si porque esta enfocado a permitir que el colaborador pueda disfrutar de algunos beneficios que aunque no están incluidos dentro de una contratación normal hacen que se pueda brindar espacios para su disfrute y motivación.
Empresa E	2 independientes	Si, Se cuenta con buenos espacios para trabajar, la oficina y el consultorio cuenta con todo lo necesario para que las personas puedan laborar de la mejor manera	Si	Si ya se encuentra implementado	tabla de bonificación	por el momento no	se brinda el espacio para estudiar	Económico: ya que se cuenta con un programa de comisiones para estimular las ventas de la empresa.

Fuente: elaboración propia

Ilustración 5 sistematización de trabajo de campo parte 2

Empresa	numero de colaboradores	ambiente fisico y caracteristicas	garantiza el desempeño	SG-SST	tipo de innovacion	programas de apoyo	estrategia de motivacion	estilo de bienestar
Empresa E	2 independientes	Si, Se cuenta con buenos espacios para trabajar, la oficina y el consultorio cuenta con todo lo necesario para que las personas puedan laborar de la mejor manera	Si	Si ya se encuentra implementado	tabla de bonificación	por el momento no	se brinda el espacio para estudiar	Económico: ya que se cuenta con un programa de comisiones para estimular las ventas de la empresa.
Empresa F	2 dependientes 5 independientes	si, se tiene espacios adecuados, dotación necesaria para laborar.	Si	Si ya se encuentra implementado	1- tabla de comisiones 2- días libres por fechas especiales 3- empleado del mes	1- programas de salud para sus familias. 2- capacitación del personal.	se cuenta con programa de bienestar laboral estructurado	Psicosocial: en los diferentes métodos que se ejecutan se hacen solo pensando en el bienestar de los trabajadores y sus familias y a la vez su motivación.
Empresa G	2 Dependientes	Si, instalaciones e implementos de bioseguridad garantizando siempre el bienestar del colaborador	Si	Si ya se encuentra implementado	programas de bienestar laboral basado en organizaciones saludables.	1-Capacitación constante 2-beneficios extralegales 3- programas de recreación para las familias	plan carrera: consta en el crecimiento y ascenso dentro de la compañía.	psicosocial: generando una alto sentido de pertenencia para obtener resultados positivos
Empresa H	3 Dependientes	si, espacios con buena ventilación, iluminación adecuada y puestos de trabajo cómodos para el personal	Si	si ya se encuentra implementado	1- programas de integración 2- espacios para deporte . 3- pausas activas	la empresa cuenta con un fondo de empleados el cual les permite ahorrar y solicitar préstamos para alguna urgencia	se les brinda bonos para redimir en alimentos al empleado más destacado para motivar a todo el personal . Integración con las otras sedes	psicosocial: mediante actividades y experiencias buscamos influir en la salud corporal y mental para así mejorar el desempeño de las personas
Empresa I	3 Dependientes	no, los espacios son algo reducidos, es una empresa pequeña por lo tanto no se cuenta con características adecuadas	No	no se encuentra implementado	N/A	N/A	celebración de días especiales	N/A
Empresa J	2 dependientes 4 independientes	si, la empresa brinda presupuesto según las necesidades de las sedes, instalaciones adecuadas por un óptimo desempeño, elementos de bioseguridad, sillas ergonómicas para cada personal que lo requiere	Si	Si ya se encuentra implementado	un nuevo cambio que tuvo la organización es el cambio de horario extendido esto con el fin de que los colaboradores puedan compartir más tiempo con sus familias esto ha sido muy positivo.	1- capacitación con la caja de compensación 2-programas culturales 3-programas de integración	beneficios extralegales	económico: se brinda beneficios extralegales, bonos económicos esto con el fin de ayudar a la motivación de cada uno de ellos

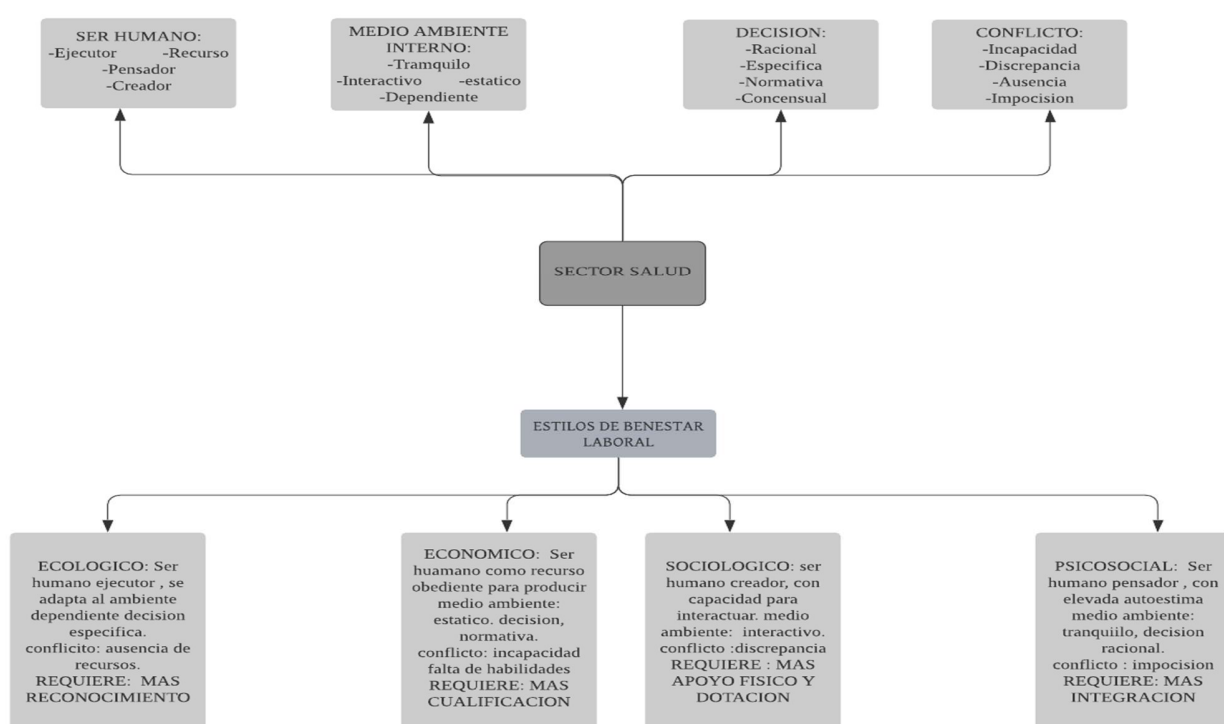
Fuente: elaboración propia

10 Mapa Cognitivo

El presente mapa cognitivo sobre los estilos de bienestar laboral se fundamenta en cuatro categorías: ecológico, económico, sociológico y psicosocial: el aporte al sector radica en el conocimiento de las oportunidades de mejora en cada estilo, por ejemplo: si un estilo en alguna organización es ecológico el colaborador de la misma requiere mayor reconocimiento para fortalecer su autoconocimiento y por ende autoestima.

Un segundo aporte se establece en la parte superior del mapa cuando se presenta una radiografía sintética de cada componente de la empresa y sus respectivas variables, por ejemplo: el ser humano dependiendo del tipo de servicio ofrecido, puede considerarse un ejecutor cuando cumple con un rol operativo, un recurso cuando hace parte de un engranaje, un pensador cuando pone a consideración su capital intelectual, igualmente un creador cuando fortalece la producción de carácter innovado

Tabla 18 Mapa cognitivo



Fuente: elaboración propia

11 Conclusiones

En la actualidad, la vida laboral se ha venido viendo afectada no sólo por factores intrínsecos al trabajo, sino también por todos aquellos elementos acontecidos en áreas laborales que conforman la cotidianidad de los individuos.

Estas áreas generalmente se interrelacionan con mucha facilidad, de modo que la una afecta directa o indirectamente a la otra; causando que las características básicas que un empleado debería puntuar alto en una medición de clima laboral se encuentren en un porcentaje inferior al que normalmente deberían ponderarse.

En ese sentido, Colombia se ha caracterizado por crear una normatividad efectiva en cuanto a la protección de la población trabajadora estén estos vinculados a una empresa o sean independiente y, es posible evidenciar cómo desde la aparición de la Resolución 2646 en el año 2008, la vigilancia de los factores de riesgo psicosocial se ha nutrido a través de decretos y resoluciones.

Logrando así, prestar atención a los riesgos psicosociales que surgen en las organizaciones y aportando al diseño de sistemas de protección y cuidado en el trabajo que permitan contribuir con una excelente calidad de vida laboral, una mejora motivacional continua, un óptimo sentido de pertenencia y una excepcional cultura organizacional. Es necesario enmarcar que estos puntos son elementos claves de impacto e influencia en la mejora de la calidad de vida de los empleados.

El sector salud en la ciudad de Cartago, se encuentra compuesto por 29 organizaciones. No obstante, para el desarrollo de la investigación se realizó un abordaje de solo 10 de sus organizaciones dado que, por motivo de la pandemia del Covid-19, muchas organizaciones

establecieron excesivas restricciones e impedimentos planteando así la obligación de trabajar con un muestreo aleatorio simple el cual por medio de una selección al azar otorgó esta muestra poblacional.

De las organizaciones filtradas gracias al muestreo no probabilístico, se determinó que, son organizaciones que cuentan con departamentos de recursos humanos ya estructurados, funcionales y estrechamente ligados a unos programas de bienestar laboral como políticas organizacionales. Sin embargo, su operatividad es bastante arcaica y experimental, además, de que no se encuentran (programas de bienestar laboral) establecidos como prioridad para la creación o implementación de iniciativas que pretendan mejorar la calidad de vida de sus colaboradores.

Dentro de los programas, practicas y/o actividades implementadas en aras de lograr una mejora real del bienestar laboral, es importante enmarcar que las más comunes están orientadas a la implementación de planes de estímulos basados en el cumplimiento de metas, integraciones de todo el personal para generar motivación a todo el equipo de trabajo, otorgamiento de estímulos académicos que les permitan aportar al logro de un título técnico y/o profesional y al otorgación de reconocimientos en aras de generar una estimulación tal que los lleve a una superación personal y profesionalmente.

Por lo anterior podemos concluir que, las practicas, programas y/o actividades implementadas en el sector salud en pro de constituir mejoras en el bienestar laboral de su entorno organizacional están enmarcados por estilos de bienestar laboral tanto económicos como psicosociales, siendo:

ECONOMICO.

Las empresas están otorgando tiempo a las personas que desean estudiar esto representa una ausencia para la organización y por lo tanto genera pérdidas económicas, aunque se pueden llamar inversión, cuando se generan planes de estímulos e incentivos también se proyecta con un presupuesto económico que la empresa tiene que aprobar para la implementación de ellos, entre otros.

PSICOSOCIAL.

La creación de espacios y proyectos mencionados en el párrafo anterior genera emociones positivas vinculadas a emociones de confianza hacia el mundo que les rodea, la capacidad de manejo de los conflictos, la superación personal y esto se va a ver reflejado en la forma que realizan sus actividades laborales por ende la importancia de contar con buenas prácticas de estilos de bienestar laboral.

En la misma medida que se obtenga y se garantice un óptimo estado de bienestar laboral, se garantiza un adecuado nivel de calidad de vida, entendiéndose esta como una interrelación en las dimensiones del ser humano: física, mental, emocional, espiritual; esto incluye la integración familiar, participación comunitaria activa y estilos adecuados de vida; en ese sentido, los siguientes elementos plasmados en este mapa cognitivo han de contribuir de manera eficiente al fortalecimiento del sector de cara a las formas y estrategias con las que se puede mejorar el bienestar laboral en sus organizaciones.

12 Recomendaciones.

Se recomendó a las organizaciones que ya cuenta con un programa de bienestar laboral debe encargarse del respectivo seguimiento para verificar si las pautas propuestas están contribuyendo al mejoramiento del bienestar laboral e inconformidades de los trabajadores. Lo anterior debe realizarse anualmente en donde se formulen modificaciones dependiendo de los resultados arrojados en el seguimiento.

El programa aprobado debe socializarse a todos los empleados de la Empresa a fin de comprometer al personal con el cumplimiento y participación de todas las actividades propuestas. De esta manera los colaboradores identifican el interés que tiene la empresa frente a la generación de calidad de vida laboral, motivación y sentido de pertenencia.

Es necesario que se diseñe una estrategia de evaluación del programa de bienestar laboral, que permita medir resultados y los beneficios que esto ha traído a la organización.

Una herramienta importante que ayuda a mostrar el resultado de la productividad son las evaluaciones de desempeño, por ende, es necesario incluir esta actividad al programa de bienestar laboral.

De esta misma forma a las empresas que aún no cuentan con este departamento se recomienda inicialmente una capacitación al personal encargado para que inicie con la propuesta de programas de bienestar laboral y conozcan la relevancia que tiene esto y lo importante que es que cuenten con todo lo que exige los entes reguladores para evitar sanciones y que la organización puedan tener el crecimiento esperado

13 Referencias

- semana*. (2015). Obtenido de <https://www.semana.com/nacion/articulo/el-hospital-departamental-de-cartago-esta-en-quiebra/429011-3>
- Acosta, K. C. (24 de mayo de 2012). *www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta*. Recuperado el 22 de abril de 2018, de www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/
- alcaldía de Bogotá*. (s.f.). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- alcaldía de Bogotá*. (s.f.). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>
- Bonett, W. y. (2007:143). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Obtenido de Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw Hill.
- DALE, Y. (1980). *Concepción de la administración de personal*. Obtenido de Concepción de la administración de personal: <https://doctrina.vlex.com.co/vid/concepcion-administracion-personal-400875666>
- Dessler, G. (2015). *RECURSOS HUMANOS*. México: Pearson.
- Fayol, H. (s.f.). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/teoria-organizacion-estructuras-organizacionales/>

Koontz, H., & Weihrich, H. (1990 p.186). *TIPOS DE DEPARTAMENTALIZACIÓN*.

Mayo, E. (1945:84). Escuela de Las Relaciones Humanas.

Mayo, E. G. (s.f.). La escuela de las relaciones humanas.

mayo, e. g. (s.f.). *Teorías administrativas*. Obtenido de Teorías administrativas:

<http://teoadministrativas1.blogspot.com.co/2012/04/teoria-de-las-relaciones-humanas-2.html>

mayo, e. (s.f.). La escuela de las relaciones humanas. En E. G. Mayo, *La escuela de las relaciones humanas* (pág. 105).

mayo, e. (s.f.). La escuela de las relaciones humanas. En e. g. mayo.

Palomino, T. (1989). *Relaciones Industriales*.

Sampieri, R. H. (s.f.). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Mc Graw Hill.

Taylor, F. w. (s.f.). *LA MOTIVACIÓN TEMA VI*. Obtenido de LA MOTIVACIÓN TEMA VI:

<http://slideplayer.es/slide/7312010/>

WEBER, M. (1922). *EFICACIA ORGANIZACIONAL*. Madrid: Diaz de Santos.

Zapata, A. (2008). *Gestión humana y responsabilidad social empresarial*. Libre empresa.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

14 Referencias de antecedentes

2. [libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf](#)
3. <https://www.raet.com/latam/blog/bienestar-en-el-trabajo>
4. [BASE DE DATOS CLINICAS.xlsx](#)
5. [talento humano.pdf](#)
7. <http://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/1006>
8. http://www.inm.gov.co/images/Docs/2017/1490738679_1.pdf
10. <file:///C:/Users/Jairo%20Lopez/Downloads/1-Gerencia-del-Talento-Humano.pdf>
12. <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis56.pdf>
14. <C:\Users\Jairo Lopez\Desktop\derechos de los trabajadores.pdf>
15. Elaboración propia a partir de <https://www.unicordoba.edu.co/files/PLAN-BIENESTAR-LABORAL-DOCUMENTO.pdf>
16. [tesis tunja.pdf](#)
17. <C:\Users\Jairo Lopez\Desktop\UNAD.pdf>
18. <http://www.umariana.edu.co/RevistaUnimar/index.php/revista-unimar-no-46/667-ies-la-gestion-del-talento-humano-un-factor-de-competitividad-en-las-pymes-en-la-ciudad-de-pasto>
19. [Desarrollo Local Cartago Valencia 2013.pdf](#)

20. PROYECTO FINAL.pdf

15 . Anexos

15.1 Anexo A.

Encuesta exclusiva para Jefes de Talento Humano o encargado

NOTA: Señor(a) encuestado, estas preguntas es de carácter investigativo, la información que suministre será tomada con total discreción, para constancia no se requiere de agregar sus datos personales.

Se entiende por bienestar laboral, los programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y de su familia

Responda las siguientes preguntas abiertas según su criterio personal.

FECHA:

EMPRESA:

ENTREVISTA.

- 1- ¿Cuántos colaboradores tiene la empresa?
- 2- ¿Tienen los trabajadores un ambiente físico de trabajo saludable, y cuáles son sus principales características?
- 3- ¿El ambiente físico saludable garantiza el adecuado desempeño del colaborador, y que hace la organización para generar este ambiente?
- 4- ¿Tiene establecido el SG-SST y cuáles son?
- 5- ¿Qué tipo de innovación o tecnología tienen dedicadas al bienestar de los colaboradores?
- 6- ¿La organización brinda apoyo al colaborador para proyectos de vivienda, Programas de salud, programas de recreación, ¿programas de educación para el colaborador y su núcleo familiar y como evidencian esto?
- 7- ¿cuáles son las estrategias que fortalecen la motivación de los colaboradores?
- 8- ¿cuál cree usted que es el estilo de bienestar laboral implementado por la organización (ecológico, económico, sociológico, psicosocial) y por qué?

15.2 Anexo B

Tabla 19 Bitácora

Actividad	Fecha	Comentarios
Realizar visitas a empresas pertenecientes al sector salud	Agosto 23 2020	Debido a la situación de emergencia sanitaria que vive el mundo, las empresas no permiten el acceso de público solo personal y usuarios
Se realiza gestión telefónica y vía email	Agosto 29 2020	6 empresas acceden a participar de la investigación solo si se hace por este medio
Se busca nuevas empresas para ampliar la investigación	Diciembre 16 2020	4 empresas nuevas se suman a la investigación respondiendo la encuesta vie email
Entrega y socialización de plegable	Enero 10 2020	Se envía plegable a las empresas que participaron con el fin de brindar recomendaciones y un resumen de los estilos d bienestar laboral plasmado en un mapa cognitivo

15.3 Anexo C



PLEGABLE.pdf