



**ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD
EFECTOS DE LA AUSENCIA DE UN
PROGRAMA DE BIENESTAR
LABORAL EN LA IPS FUNDACIÓN
OFTALMOLÓGICA DE NARIÑO**

Sara Stephanie Chamorro Chamorro
Liliana Fernanda García Martínez
Lis Lorena Ibarra Vallejo
Sandra Elizabeth Zambrano



**Universidad[®]
Católica
de Manizales**

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



**Hermandad de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen**

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

**EFFECTOS DE LA AUSENCIA DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL EN
LA IPS FUNDACIÓN OFTALMOLÓGICA DE NARIÑO**

Sara Stephanie Chamorro Chamorro

Liliana Fernanda García Martínez

Lis Lorena Ibarra Vallejo

Sandra Elizabeth Zambrano

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Administración en Salud

Asesor

Vanesa Mercedes Rivera Rosero

Esp. en Administración en Salud

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD
SAN JUAN DE PASTO

2022

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS.....	6
LISTA DE ANEXOS.....	7
INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	8
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
1. INTRODUCCIÓN.....	11
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
2.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	14
2.2 JUSTIFICACIÓN	14
3. OBJETIVOS	16
3.1 OBJETIVO GENERAL	16
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
4. MARCO TEORICO.....	17
4.1 ANTECEDENTES	17
4.1.1 Internacional	17
4.1.2 Nacional	18
4.1.3 Regional	19
4.2 MARCO CONCEPTUAL	21
4.2.1 Definición de un programa de bienestar laboral	21
4.2.2 Definición de organización	22
4.2.3 Importancia del bienestar en las organizaciones	22
4.2.4 Definición de Bienestar	24
4.2.5 Factores que influyen en el Bienestar Laboral	25
4.2.6 Origen del Bienestar Laboral en Colombia	25
4.2.7 Definición de Trabajo Social	26
4.2.8 Calidad de Vida Laboral (CVL)	27
4.2.9 Entorno Laboral Saludable	28
4.2.10 Psicología social en el ámbito de la salud	29
4.3 MARCO LEGAL	30
4.4 MARCO CONTEXTUAL	32
5. METODOLOGÍA.....	36
5.1 ENFOQUE Y DISEÑO	36
5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	36

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

5.2.1 Criterios de Inclusión y Exclusión	37
5.3 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	37
5.4 INSTRUMENTOS	39
5.4.1 Variables	39
5.5 PLAN DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	41
5.6 COMPONENTE ÉTICO	42
5.6.1 Normativa Ética	43
6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
6.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS	45
6.1.1 Consentimiento Informado	45
6.1.2 Datos Generales	46
6.1.3 Encuesta de Bienestar Laboral	50
6.2 DISCUSIÓN	69
7. CONCLUSIONES	72
8. RECOMENDACIONES	74
9. BIBLIOGRAFÍA	76

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variables39

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Mapa del departamento de Nariño.	33
Figura 2. Porcentaje de aceptación consentimiento Informado	46
Figura 3. Género de los trabajadores	46
Figura 4. Grupos de edad trabajadores	47
Figura 5. Estado civil de los empleados.....	48
Figura 6. Nivel de estudios	48
Figura 7. Área ocupacional de trabajo	49
Figura 8. Respuesta a la pregunta ¿Sabe usted que es Bienestar Laboral?	50
Figura 9. Respuestas a la pregunta ¿Considera que el bienestar laboral es de su interés y lo beneficia de alguna manera?	50
Figura 10. Respuesta a la pregunta ¿Considera que la empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores?.....	51
Figura 11. Repuesta a la pregunta ¿Se siente reconocido y apreciado en su trabajo?	52
Figura 12. Respuesta a la pregunta ¿Se siente apoyado y valorado en el trabajo?	53
Figura 13. Respuesta a la pregunta ¿Hay integración en su grupo de trabajo?	54
Figura 14. Respuesta a la pregunta ¿Le agrada el ambiente en su grupo de trabajo?.....	54
Figura 15. Respuesta a la pregunta ¿Se siente satisfecho con el trato que le dan en su lugar de trabajo?.....	55
Figura 16. Respuesta a la pregunta ¿La mayoría de las interacciones en el trabajo son positivas?.....	56
Figura 17. Respuesta a la pregunta ¿Ha sufrido de cualquier tipo de acoso laboral?.....	57
Figura 18. Respuesta a la pregunta ¿En su trabajo es posible tomar pausas para descansar? .	58
Figura 19. Respuesta a la pregunta ¿Se siente con energía al final del trabajo para atender a las personas que le importan?	59
Figura 20. Respuesta a la pregunta ¿Ha recibido algún incentivo físico o psicológico por parte de la empresa, que haga que mejore su lugar de trabajo?.....	60
Figura 21. Respuesta a la pregunta ¿La empresa desarrolla actividades de integración para los empleados?.....	61
Figura 22. Respuesta a la pregunta ¿Qué tipo de actividades de integración le gustaría que la empresa realice?.....	62
Figura 23. Respuesta a la pregunta ¿Qué actividades deportivas le gustaría practicar en la empresa?	63
Figura 24. Respuesta a la pregunta ¿En qué actividades preferiría que la empresa involucre a la familia?.....	64
Figura 25. Respuesta a la pregunta ¿Cómo quisiera que la empresa celebre su fecha de cumpleaños?.....	65
Figura 26. Respuesta a la pregunta ¿Considera que es útil llevar a cabo programas de bienestar laboral durante las horas de oficina?	66
Figura 27. Respuesta a la pregunta ¿Cree que le interesaría asistir a un programa de bienestar laboral en el trabajo?.....	67
Figura 28. Respuesta a la pregunta Teniendo en cuenta su experiencia en el trabajo que desempeña en Fundonar ¿Qué probabilidades hay de que recomiende a sus amigos o familiares para que trabajen dentro de la empresa?	68

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Formato de consentimiento informado	82
Anexo 2. Encuesta	85
Anexo 3. Plan de mejora.....	90



VICERRECTORÍA ACADÉMICA

CENTRO INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN, PROYECCIÓN Y

DESARROLLO

INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Título: Efectos de la ausencia de un programa de bienestar laboral en la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño.

Investigadores:

Sara Stephanie Chamorro Chamorro

Liliana Fernanda García Martínez

Lis Lorena Ibeth Ibarra Vallejo

Sandra Elizabeth Zambrano

Línea de Investigación: Administración de la Salud

Programa de Posgrado al que se articula: Especialización en Administración de la Salud

Lugar de Ejecución del Proyecto: Fundación Oftalmológica de Nariño

Ciudad: San Juan de Pasto

Departamento: Nariño

Duración del Proyecto (periodos académicos): Dos semestres

2. RESUMEN

RESUMEN

El bienestar laboral es un factor importante dentro de las empresas, ya que genera una serie de beneficios para los trabajadores y que se refleja en una mayor productividad, mayor capacidad resolutive, mejor atención a los usuarios, menores índices de rotación, mejora en el ambiente laboral y las relaciones personales dentro de las instituciones. El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de analizar los efectos frente a la ausencia de un programa de bienestar laboral en la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño ubicada en la ciudad de Pasto – Nariño; a través de una metodología con enfoque de tipo cuantitativo, de alcance descriptivo y de corte transversal. El estudio se realizó teniendo en cuenta como población los colaboradores de nómina de la IPS FUNDONAR sede Pasto, que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión para la determinación de la muestra. Como resultado se obtuvo que la IPS FUNDONAR si cuenta con algunas actividades que promueven el bienestar laboral, sin embargo, existen aún vacíos que se deben cerrar para que la totalidad de trabajadores sientan que, si existe un programa estructurado de bienestar laboral, por lo tanto, tendrán que intervenir y mejorar la cobertura de aplicación de las actividades de bienestar laboral y el reconocimiento por el logro de objetivos individuales. Los principales efectos que causa la ausencia de un programa de bienestar laboral dentro de una institución es la insatisfacción de los trabajadores a la hora de desarrollar sus labores, un ambiente laboral no óptimo, falta de inteligencia emocional, falta de sentido de pertenencia, ausentismo y la mala interacción dentro de los grupos laborales, efectos que causan un desequilibrio en cuanto a la calidad de vida en todos los niveles.

Palabras clave: Bienestar laboral, efectos, ambiente laboral, talento humano.

ABSTRACT

Labor well-being is an important factor within companies, since it generates a series of benefits for workers that become greater productivity, greater problem-solving capacity, better attention to users, lower turnover rates, improvement in the work environment and personal relationships in institutions. The present research work was carried out with the objective of analyzing the effects of the absence of a labor welfare program in the IPS Foundation Oftalmológica de Nariño located in the city of Pasto – Nariño; through a methodology with a quantitative approach, descriptive and cross-sectional. The study was carried out taking into account as population the payroll collaborators of the IPS FUNDONAR headquarters Pasto, who met the inclusion and exclusion criteria for the determination of the sample. As a result, it was obtained that the IPS FUNDONAR does have some activities that promote labor welfare, however there are still gaps that must be closed so that all workers feel that if there is a structured program of labor welfare, therefore they will have to intervene and improve the application coverage of work welfare activities and recognition for the achievement of individual goals. The main effects caused by the absence of a labor welfare program within an institution is the dissatisfaction of workers when performing their jobs, a non-optimal work environment, lack of emotional intelligence, lack of sense of belonging, absenteeism and poor interaction within work groups, effects that cause an imbalance in terms of quality of life at all levels.

Keywords: Labor welfare, effects, work environment, human talent.

1. INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral es un factor importante para los colaboradores que hacen parte de las empresas de salud; ya que son el pilar fundamental de estas instituciones de cara al cuidado de las personas. Contar con personas comprometidas con su trabajo y productivas en el desarrollo de sus labores, marca la diferencia en la prestación de los servicios y genera un reconocimiento institucional que le permite a las entidades posicionarse en el mercado (1).

Por ello, el empleador no solo debe enfocarse en la realización de tareas, sino también en la parte del ser, desde una mirada holística que permita que su rendimiento y bienestar laboral sea satisfactorio, ya que su impacto se ve reflejado positiva o negativamente dentro de la organización (2).

El bienestar laboral genera en el trabajador un ser más humano, por ello, es importante validar su entorno físico, social y emocional. El lugar de trabajo se convierte en su segundo hogar, ya que, en él, permanece la mayor parte de su tiempo y de su vida; por ello, el bienestar laboral influye en el desarrollo de sus actividades diarias y su productividad. El saber hacer de quienes están al frente liderando los procesos es importante para transmitir los mensajes positivos y para que los trabajadores acentúen en su manera de ser, de comportarse, y mejorar su sentido de pertenencia, haciendo que este interactúe con su grupo laboral y la organización. De esta forma, el trabajador se identifica con la empresa enriqueciendo su autoestima y participando activamente en el desarrollo de ella, ya que tiene la libertad para expresar sus opiniones en el desarrollo de su trabajo y no simplemente se limita al cumplimiento de órdenes (3).

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo tiene como objetivo determinar los efectos que genera la ausencia de un programa de bienestar laboral dentro de una entidad de salud, para demostrar la importancia de estos programas laborales en el incremento del grado de motivación y satisfacción laboral y, por tanto, de la productividad y la mejora continua de las organizaciones.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, el bienestar laboral se define como “la percepción que tiene el trabajador hacia su trabajo y el desempeño de este, desarrollando en él sentimientos positivos o negativos que influyen directamente en su desempeño laboral y personal” (3).

A su vez, también es “El resultado de actitudes que tienen los trabajadores con relación al salario, la supervisión, el reconocimiento y las oportunidades que están ligadas a otros factores como la edad, la salud, las relaciones familiares, la posición social, la recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales” (4).

El bienestar laboral se identifica como un conjunto de programas y beneficios que se elaboran como apoyo a las necesidades del trabajador, que influyen en el desarrollo psíquico y social del individuo y su familia, permitiendo que estos sean más productivos y que esté ligado a los incentivos que ofrecería la institución para obtener mejores resultados (5).

De acuerdo con lo anterior, se puede decir que el bienestar laboral es una herramienta de gran importancia dentro de una institución de cualquier tipo, ya que se

enfoca en las necesidades del trabajador y las necesidades de la institución, que unidas entre sí generan un desarrollo personal y empresarial de gran rango; ya que las empresas sin las personas no pueden existir y las personas necesitan de las empresas para desarrollar sus capacidades y vivir.

El desarrollo de estrategias de bienestar laboral en las instituciones permite contar con una herramienta que garantice compromiso en los trabajadores y, con ello, la disminución de ausentismos, la rotación de personal y la continuidad en el desarrollo del objeto social, lo cual se refleja en una estabilidad empresarial (5).

Por tanto, la presente investigación busca definir los efectos de la ausencia de un programa de bienestar laboral en los trabajadores de la IPS FUNDONAR, que en el año 2018, a través de la aplicación de una encuesta de clima organizacional, se identificó la existencia de dificultades en las relaciones personales, deficiencias en la comunicación interpersonal y organizacional, insuficiencias en los reconocimientos y estímulos, sobrecarga laboral, reconocimiento del tiempo extra laboral, agotamiento y fatiga.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta mencionada, es necesario complementar la información de los trabajadores para reconocer las necesidades frente a los aspectos del bienestar laboral, con el objetivo de establecer las necesidades que permitan dar inicio a la proyección de un programa estructurado de bienestar laboral, catalogado como un objetivo estratégico para la alta gerencia, y que permita mejorar el nivel social, económico y laboral de los trabajadores, y potencializar la productividad y la calidad en la prestación de los servicios que oferta la clínica.

Con la presente investigación, la IPS FUNDONAR se beneficiará de los resultados obtenidos puesto que se tiene en cuenta la opinión de los empleados, que son conocedores de las necesidades y de la satisfacción al estar trabajando en un ambiente

laboral que permite el desarrollo de sus aptitudes para el beneficio propio y de la empresa, sintiéndose importantes y comprendidos, mejorando su calidad de vida, a nivel social y económico y que, a su vez, mejoren los resultados o estándares de la IPS.

Cabe resaltar que para el diseño del programa de bienestar laboral se requiere la participación de los trabajadores ya que su opinión es importante para la investigación, por ello, se formula la siguiente pregunta de investigación.

2.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los efectos que genera la ausencia de un programa de bienestar laboral en la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño?

2.2 JUSTIFICACIÓN

El bienestar laboral permite identificar el desempeño del trabajador dentro de una empresa y cómo esto afecta los procesos de mejora y rentabilidad que ellas generan. “En la actualidad se ha dejado a un lado el bienestar de los trabajadores, lo cual resulta ser un problema ya que son la base fundamental para que las empresas sobresalgan, sean líderes en un mercado, tengan credibilidad y reconocimiento” (3). El bienestar laboral “permite apreciar que, en general, el término se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extra institucionales” (5).

Así mismo, “se señala que se deben tener en cuenta aspectos como las condiciones de seguridad tanto física, emocional y social como parte del bienestar, lo cual hace que

el colaborador pueda desarrollar habilidades y destrezas propias. Además, propiciar condiciones adecuadas en el ambiente de trabajo” (5). Lo anterior incentiva el desarrollo de la participación, creatividad, identidad, actitudes positivas y valores organizacionales, mejorando de alguna u otra forma la calidad de vida de los colaboradores y su grupo familiar al ser parte activa de la organización.

La presente investigación de planteó dado que la IPS FUNDONAR no contaba con un programa de bienestar laboral, siendo este un tema que en la actualidad preocupa a las empresas y que este programa influye en las actitudes de los trabajadores con relación al salario, la supervisión y reconocimiento relacionados a factores sociales, económicos y de salud.

Se plantea que la ausencia de un programa de bienestar laboral dentro de una institución influye directamente al progreso y eficiencia de los trabajadores afectando el nivel de satisfacción de los usuarios y la calidad de los servicios prestados por la institución, a su vez, la falta de una estrategia afecta el desarrollo de la participación, creatividad, identidad, actitudes positivas y valores organizacionales, desmejorando de alguna u otra manera, la calidad de vida de los colaboradores y su grupo familiar (6).

Las anteriores condiciones no permiten enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los trabajadores junto con su grupo familiar y por ello es necesario conocer las necesidades de ellos y establecer cómo las empresas se deben enfocar en un plan de incentivos y bienestar laboral.

Esto es posible realizar mediante un proceso sistemático, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de todos los colaboradores y contribuir al mejoramiento de su nivel de vida, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar los efectos de la ausencia de un programa de bienestar laboral en la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los efectos de la ausencia de un programa de bienestar laboral en los colaboradores de la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño.
- Determinar las necesidades de bienestar laboral de los colaboradores de la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño.
- Generar las pautas para estructurar un programa de bienestar laboral e incentivos para los colaboradores de la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño.

4. MARCO TEORICO

4.1 ANTECEDENTES

4.1.1 Internacional

En primera instancia, se encuentra el artículo científico desarrollado en la Universidad de Colima (México) en el año 2017, titulada: La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar, en la revista Psicología y Salud. En este documento describe la relación de trabajo con el estrés laboral y la auto eficiencia en México, teniendo en cuenta características como salario y horas de trabajo, el autor menciona que “El bienestar laboral experimentado es la resultante de un proceso en el que el empleado evalúa de manera más o menos constante el balance entre las expectativas que tenía y los logros que obtiene en el ámbito laboral, al igual que el balance entre expectativas y logros en su ámbito familiar y en otros en los que se desenvuelve” (7).

En segunda estancia, se encuentra el artículo científico denominado: Relación del Bienestar Psicológico, subjetivo y laboral, Análisis en profesionales de la salud en Ecuador publicado en el año 2020. El autor se enfoca en la idea de que las características laborales realizados por la empresa hacia los trabajadores dentro de una organización, puedan ser entendidos como incentivos, tales como: la mejoría en cuanto a la estética del área de trabajo, actividades recreativas, pausas activas, proyección y aplicación de un programa de

bienestar laboral u otras herramientas. Esto resulta ser una práctica de gran beneficio para el bienestar físico, psicológico y social de los empleados ya que produce una importante mejora en aspectos como autoestima, desarrollo laboral, armonía y mejora en cuanto a su calidad de vida dentro de sus lugares de trabajo y su familia, así, mejora la prestación de servicios, experiencias y bienestar a los usuarios de la organización (8).

4.1.2 Nacional

Mediante la revisión de bibliográfica de antecedentes, se encuentra la investigación desarrollada en la ciudad de Cali (Valle del Cauca), titulada: Programa de bienestar laboral para el Colegio Internacional Los Cañaveralejos, en el año 2018. El objetivo general es el diseño de un programa de bienestar laboral para los empleados del colegio, el tipo de investigación de enfoque cualitativo, exploratorio y descriptivo. Se examina el problema planteado y se encuentra definiciones de política de bienestar laboral. Se expresa que en la actualidad el bienestar se ha considerado como una serie de características que mejoran la calidad de vida laboral de los trabajadores y que brinda una mejora en la satisfacción y tranquilidad de los empleados, que repercute en los servicios que presta una institución y el porcentaje de satisfacción de los usuarios (9).

En el mismo orden de ideas y tomando en cuenta el contexto nacional, en la ciudad de Envigado, también en el año 2018, se publica la investigación titulada: Plan estratégico para el restaurante Picaña Parrilla – Bar, la cual tiene como objetivo general proponer el plan estratégico para la empresa en el periodo 2019 y 2020. En la investigación, el autor justifica que es de primordial importancia la fase de análisis de contexto dentro del diseño de un programa de bienestar laboral. Lo anterior, debido a que se formulan estrategias que buscan la mejoría de una institución logrando que esta organización cumpla con objetivos,

que involucren procesos que actúan en la gestión del talento humano, tales como: proceso de selección, capacitación, entrenamiento y evaluación de desempeño de los sectores (10).

También se encuentra la investigación desarrollada en Medellín - Antioquia en el año 2021 denominada: Impacto del programa de bienestar laboral en el ausentismo por incapacidad de la empresa INSITE S.A.S. El objetivo general de la investigación es desarrollar un programa de bienestar laboral en la empresa INSITE S.A.S cuyos resultados impacten en el índice de ausentismo laboral por causa médica y la percepción de bienestar laboral en los trabajadores, cuenta con un tipo de investigación de carácter exploratorio, descriptivo, longitudinal, experimental, y cuantitativo. En la investigación el autor exalta sobre la temática abordada, se plantea y explica cómo los trabajadores le dan una gran importancia no solamente al incentivo económico sino a la complacencia que puede generar la implementación de un plan de bienestar laboral mediante actividades recreativas y culturales que los provea tanto de espacios de desarrollo personal como colectivos, que redundan en una mejora en la calidad de vida y ambiente laboral y social, por otro lado se define que al aplicarse un programa de bienestar laboral dentro de una organización el ausentismo por incapacidad o factores relacionados a este tema disminuyen en su porcentaje (11).

4.1.3 Regional

En el componente regional se encuentra la investigación titulada: Implementación de un plan estratégico de gestión humana para la empresa KRK Caffeto S.A.S de la ciudad de San Juan de Pasto, departamento de Nariño, en el año 2020- 2021. El objetivo general es implementar un plan estratégico de gestión humana para la empresa KRK Caffeto S.A.S. Definida como investigación descriptiva, en esta investigación las autoras plantean que es

necesario la implementación de un programa de bienestar laboral, ya que es de vital importancia conocer las necesidades de los trabajadores y establecer como las empresas se deben enfocar en el bienestar laboral con el fin de alcanzar mayor reconocimiento y mejores resultados dentro de cada área de una organización. La elaboración de un análisis de contexto interno y elaboración de manual de funciones para la empresa KRK Cafeto SAS, el cual es de suma importancia porque aporta información primaria de la empresa con la cual se está trabajando, en temas como: reseña histórica; procesos administrativos, financieros, de operaciones, mercadeo; como también estrategias que han sido propuestas por las autoras (12).

Como antecedente también se encuentra la investigación titulada: Investigación aplicada percepción de los empleados sobre su bienestar laboral en el restaurante “Más Pollo” de la ciudad de Pasto 2021, la cual tiene como objetivo general evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante “Más Pollo” ubicado en la ciudad de Pasto sobre su bienestar laboral. Se establece como tipo de investigación descriptiva y cualitativa con una estrategia de análisis de datos a través de programas de análisis de datos como Stat Graphics y Excel. En la investigación los autores plantean que el mantener y fortalecer este tipo de procesos de investigación enfocados al bienestar laboral es un aporte científico y ayuda a fortalecer el bienestar y mejora las características éticas sociales y psicológicas de los trabajadores de una institución (13).

4.2 MARCO CONCEPTUAL

4.2.1 Definición de un programa de bienestar laboral

El bienestar, es un conjunto de aspectos que proporciona sentimientos de satisfacción y tranquilidad. El bienestar laboral podría decirse que tiene una “relación directa entre la satisfacción de la gente con su trabajo, los resultados económicos de la empresa, la satisfacción de los clientes y las condiciones internas para la dirección empresarial (6).

La búsqueda de los aspectos que incrementan el bienestar en los empleados debe ser constante ya que el entorno y nómina permanece de igual forma, pero, con cambios constantes. Las prácticas alrededor del bienestar laboral, inicialmente, se centraron en programas sociales tendientes a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador; posteriormente, en proyectos orientados a modificar las condiciones de trabajo o a ofrecimientos de prestaciones especiales que complementarían los ingresos y condiciones sociales del trabajador; después, al logro de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación, y, por último, a la búsqueda de condiciones que mejoraran la calidad de vida laboral.

El bienestar laboral se ha centrado no solo en dar simples cosas al trabajador, sino en brindar un aspecto global de varios aspectos estructurales y funcionales dentro de una organización como “prácticas de gestión humana, estilo de dirección, sistema de comunicación, integración persona-organización, sistema de compensación y beneficios, entre otros (9).

4.2.2 Definición de organización

La aproximación científica para el estudio de las organizaciones ha de ocuparse, principalmente, de su consideración como sistemas complejos diseñados para conseguir unos determinados fines en relación con un medio complejo y cambiante.

“El científico que estudia las organizaciones deberá establecer los principios de diseño de esos «productos artificiales» que han de optimizar en lo posible, la consecución de los objetivos, y no limitarse al estudio de las organizaciones como si se tratara de objetos o realidades naturales. Ahora bien, esa optimización nunca acaba de conseguirse, porque una serie de características internas al sistema y otras del 'propio diseñador, hacen que se alcancen, en muchos casos, sistemas satisfactorios, pero no óptimo (14).

4.2.3 Importancia del bienestar en las organizaciones

El bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar (15). La industrialización en nuestro entorno avanza día a día en gran medida y con ello la carga laboral y el riesgo psicosocial; así que es allí donde se plantean nuevos métodos para hacer que este espacio no se convierta en un entorno inapetente y riesgoso para el trabajador o que solamente esté basado en la productividad.

El ambiente laboral ha tomado gran importancia ya que es un espacio en el cual sus integrantes deben pasar la mayor parte de su día y esto conlleva a que haya que analizar y crear estrategias que hagan más ameno y sano el ámbito laboral. El trabajo en el ambiente laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados. “La OMS define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo” (14), por otra parte, la ley 1616 de 2013, en el artículo 9°

Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral:

(...) afirma que las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores (15).

En Colombia, desde los años setenta se vio la necesidad de empezar a generar un bienestar laboral, valorando los aspectos positivos y negativos; algunos de los aspectos que disminuyen el bienestar laboral son la sobrecarga laboral, la falta de seguridad, la inestabilidad laboral y el riesgo

psicosocial causado por estrés. Ésta última ha venido en aumento, se demuestra en las encuestas y en los estudios realizados en las últimas décadas, siendo motivo de alto calibre a la hora de hablar e intervenir de bienestar laboral. Allí se identifican algunos problemas que se pueden observar a diario en el ámbito laboral, uno de ellos es la falta de comunicación entre los miembros de las organizaciones, presentando discordias o malentendidos. Se hace necesario entender el bienestar como necesidad fundamental para el ser humano, por lo tanto, el bienestar solo se puede dar atenuando las situaciones que adolecen al ser humano en el cumplimiento de su labor, incentivando las emociones positivas en el trabajo para ayudar a reducir o eliminar problemas de índole personal y grupal por medio de una mejor actitud con sentimientos como, la alegría, la fe, el entusiasmo, y otras tantas que podrían predisponernos mejor ante diversos conflictos (16).

4.2.4 Definición de Bienestar

“En el pasado ha estado fuertemente ligado a los ingresos y más comúnmente a la presencia de medios adecuados. Sólo recientemente se ha atribuido mayor importancia al bienestar como la cualidad de obtener satisfacción a través del disfrute de los recursos disponibles, y no sólo de su mera posesión” (17).

4.2.5 Factores que influyen en el Bienestar Laboral

El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo. Una de las maneras de medir el bienestar es el grado de satisfacción en el trabajo, según Berg (citado por Hernández et al., 2003) se relaciona con tres factores: características específicas del trabajo (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades), prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y factores que afectan el entorno de trabajo de las personas (buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones). Se hace entonces necesario hablar de categorías como: sobrecarga laboral, síndrome de Burnout y Engagement, conceptos relacionados con el bienestar laboral, reconociendo que dentro de él existen otros fenómenos a tener en cuenta. La sobrecarga laboral es aquella donde el trabajador se expone a altos niveles de estrés debido al exceso de trabajo, y siente como poco a poco se ve afectado en su salud física y mental (16).

4.2.6 Origen del Bienestar Laboral en Colombia

En Colombia, la concepción inicial de bienestar laboral estuvo determinada por las ideas tayloristas difundidas por Alejandro López y por las actitudes paternalistas tradicionales del empresariado de mitad del siglo pasado, que combinaban los lazos afectivos con un

ejercicio autoritario del poder, a lo cual se agrega un Estado débil como agente regulador entre los intereses entre trabajadores y empresarios y un papel activo de la Iglesia católica, cuya doctrina social “define los criterios de justicia y responsabilidad social que deben respetar empresarios y trabajadores (18).

Posteriormente, con la divulgación de las teorías de las relaciones humanas, la profesionalización de las áreas de recursos humanos y específicamente el surgimiento de las oficinas de trabajo social, los programas de desarrollo organizacional, sumados a la influencia de modelos participativos provenientes de otros países, especialmente de Japón, los programas de bienestar laboral se convierten en medios de obtener legitimidad social tanto ante los trabajadores como en el apoyo a sectores populares.

“Los recursos dedicados a vivienda, educación, salud y recreación, principales elementos del bienestar laboral del momento, además de la intención asistencial, tenían la intencionalidad de incrementar la productividad del trabajo y el compromiso del trabajador con la empresa” (19).

4.2.7 Definición de Trabajo Social

Se entiende como la disciplina que se ocupa de conocer las causas-efectos de los problemas sociales y lograr que los hombres asuman una acción organizada, tanto preventiva como transformadora que los supere. No es simplemente ejecutora de lo que otras disciplinas elaboran. Interviene en situaciones concretas que muestran determinadas carencias, investigando y coparticipando con los actores en un proceso de cambio (20).

4.2.8 Calidad de Vida Laboral (CVL)

El concepto de calidad de vida representa un “término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades” (17).

El estudio de la CVL está cobrando cada vez más importancia en nuestra sociedad. El desarrollo del Estado del Bienestar ha incrementado los niveles de calidad de vida en los países desarrollados y ello ha llevado consigo una mayor conciencia de los aspectos y condiciones que hacen posible y potencian esa calidad de vida en los diferentes ámbitos de la vida humana. Por otra parte, el incremento de formación y cualificación de las nuevas generaciones que acceden al mundo del trabajo, el cambio de los valores laborales que se está produciendo en la sociedad, la legislación sobre las condiciones de trabajo, los logros sociales sobre las condiciones de trabajo, en buena medida conseguidos por la acción de los sindicatos, y las transformaciones de los mercados de trabajo están planteando una serie de cambios que han hecho que se tome mayor conciencia de la importancia de la calidad de vida laboral en el trabajo. De todos modos, existen todavía trabajos en que esa calidad de vida es mínima y no alcanza los niveles básicos. “Cada vez se está tomando más conciencia por parte de la sociedad y de las empresas de la importancia y la necesidad de desarrollar trabajos que hagan posible y potencien esa calidad de vida laboral y en los que las personas no se sientan alienados, sino que representen una oportunidad para realizarse como personas” (21).

Es por esto por lo que la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo tiene como meta conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. El centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida

como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Mientras esta segunda corriente teórica señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo subordina tales aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización (22).

4.2.9 Entorno Laboral Saludable

“Un entorno laboral saludable tiene componentes objetivos y subjetivos. Dicho en términos simples es un indicador de satisfacción con la manera cómo las personas viven la cotidianidad en su ámbito laboral” (23)

Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones, hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores como entre éstos y la parte empresarial. “Entre los componentes subjetivos están las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores” (24).

Esta subjetividad y la suma de variables objetivas existentes determinarán las respuestas que darán las personas cuando son consultadas por aspectos de su trabajo. Sus respuestas tienen que ver con la percepción sobre estas variables, que es el resultado de una ecuación personal sobre estas características subjetivas y objetivas del trabajo. Las personas trabajan

para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal. Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento, por lo que la percepción está determinada por la historia del sujeto y de sus anhelos y proyectos personales. Es en este contexto que el entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. Dentro del ámbito laboral, el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como lo son los puestos de trabajo, las características ambientales como el frío, calor, ruido e iluminación (23).

4.2.10 Psicología social en el ámbito de la salud

Aplicar la Psicología Social al campo de la salud significa el estudio de la conducta de salud/enfermedad en interacción con otras personas o con productos de la conducta humana, técnicas diagnósticas y de intervención estresantes, organizaciones de cuidado de salud, etc. Actividades como la promoción de salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad, la mejora del sistema de cuidado de salud y la formación de políticas de salud son el resultado de las interacciones entre los profesionales y los usuarios del sistema de salud, y se desarrollan en dicha interacción.

La conducta relacionada con la salud y la enfermedad se aprende y se realiza en un contexto social, por lo que “un abordaje psicológico puramente individual probablemente sólo ofrecería una perspectiva muy limitada de las relaciones entre conducta y enfermedad”

Por otro lado, la circunstancia sociocultural determina, entre otras muchas cosas, las actitudes y comportamientos del individuo en relación con la salud y a la enfermedad, puesto que da contenido a los propios conceptos de salud y de enfermedad. También, por ejemplo, “es el contexto sociocultural el que asigna un contenido «estigmatizaste» a determinadas enfermedades. Así, actualmente, parece que, en medios urbanos, el estrés, «los nervios», la tensión, etc., son los causantes de muchos problemas de salud” (24).

4.3 MARCO LEGAL

Teniendo como referencia principal que la salud física, mental y el bienestar social son algunos de los factores que influyen directamente dentro de la calidad de vida de los seres humanos, y que estos se ven afectados de muchas formas y una de ella es el ambiente laboral, es factible decir que la aplicación de proyectos y programas relacionados a este tema como proyectos de bienestar laboral resultan ser beneficiosos para mantener una estabilidad laboral, económica, social y cultural; es así como a través de leyes y normas específicas reglamentan y decretan la buena aplicación de estos proyectos (26).

En este sentido y siendo de gran importancia para esta investigación, es necesario relacionar a continuación las principales normas vigentes referentes a la aplicación de un programa de bienestar laboral; en el marco nacional se hace referencia a la Constitución Política de Colombia de 1991 en donde se plantea que el estado tiene como deber el control y la calidad de los bienes y servicios públicos.

Así lo estipula en los Artículos 78, 79 y 80 de la Constitución Nacional, “cuando establece que el estado tiene el deber de controlar la calidad de bienes y servicios ofrecidos a la comunidad” (26).

Haciendo referencia al bienestar laboral, en el año 1993 se emitió la ley 100 en la cual se crea el sistema de seguridad social integral, asegurando a los trabajadores colombianos que tengan un contrato laboral legal, el derecho a contar con una cobertura integral en salud, pensión y riesgos profesionales (27).

Dentro del Artículo 13. (27) Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado: Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Continuando con el marco legal ésta la ley 1010 del 2006 en la cual se habla el prevenir, corregir y sancionar los actos de acoso sobre los trabajadores buscando así, procurar el bienestar en el trabajo (28).

En este sentido también se encuentra la Ley 909 de 2004, expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública (29).

Por otro lado, también se encuentra la ley 1429 de 2010, la cual busca la legalización de los empleos mediante incentivos a empresas para que de esta manera generen mayor número de empleos e intentar reducir así el porcentaje de desempleo en Colombia (30).

Dentro de la normatividad vigente se encuentra el Decreto 614 de 1984, el cual determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un “Plan Nacional unificado en el

campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo (ICBF) (31).

Otra normativa vigente dentro del ámbito de bienestar laboral se encuentra el Decreto 2504 de 1998, el cual regula el ingreso al servicio público en los empleos de carrera de las entidades y organismos a los cuales se aplica la Ley 443 de 1998, “la permanencia en ellos y el retiro del servicio, así como también dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos” (32).

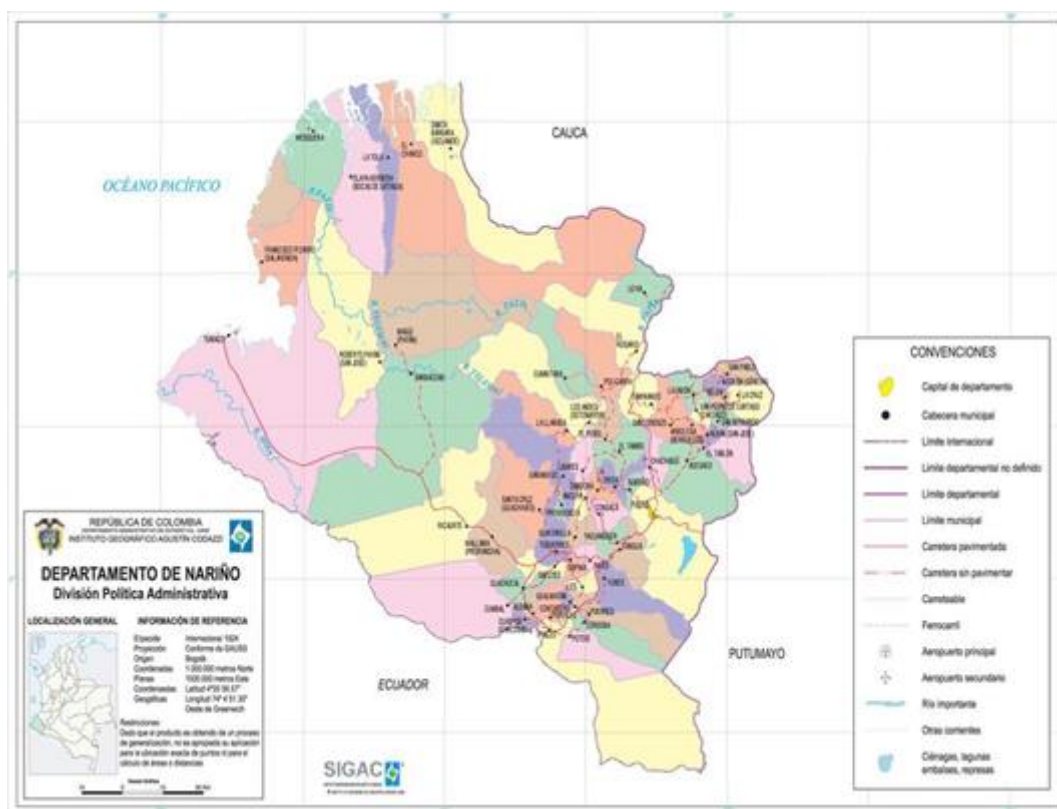
Por último, se encuentra también la Ley 1567 “la cual busca crear escuelas con el fin de brindar capacitaciones y formación a los empleados para que de esta manera cumplan con una formación académica superior” (33).

4.4 MARCO CONTEXTUAL

La presente investigación se lleva a cabo en el municipio de “Pasto, departamento de Nariño localizado al suroccidente de Colombia, en la figura 1 se presenta el mapa de ubicación geográfica del departamento de Nariño, donde se aprecia su ubicación; se encuentra localizado a 2527 m.s.n.m, geográficamente localizado a una altitud de 1.2 Longitud de-77.267, Latitud de 1° 12' 0" Norte y Longitud de 77° 16' 1" Oeste, el municipio de Pasto limita al norte con el Cauca, al este con el Putumayo, al sur con el Ecuador y al oeste con el océano pacífico (23).

“El municipio de Pasto cuenta con una gran variabilidad climática gracias a su geografía montañosa lo cual favorece a la variedad de flora y fauna. Según el DANE para el 2020 y mediante los resultados del censo nacional de población y vivienda del 2018, el municipio de Pasto cuenta con más de 392.930 mil habitantes de los cuales 185.141son hombres y 207.448 son mujeres los cuales equivalen a un 47.15% 7 52.84% respectivamente” (23).

Figura 1. Mapa del departamento de Nariño.



Fuente: IGAC. Mapa del Departamento de Nariño. 2003 (34).

Esta investigación se desarrolló en la “Empresa Fundación Oftalmológica de Nariño - Clínica FUNDONAR, la cual cuenta con dos sedes, la primera ubicada en Pasto en la Carrera 36 N 3 Oeste 70, barrio Colón, y la segunda sede ubicada en Ipiales en la Carrera 7 No 9 -36 Centro; sin embargo, esta investigación solo se llevó a cabo en la sede de Pasto. (35) La Fundación Oftalmológica de Nariño es pionera en la prestación de servicios especializados de salud visual con personal altamente calificado, tecnología innovadora, calidez humana y tarifas accesibles a toda la población, fundamentándose en los más altos valores éticos y en una especial dedicación al cuidado de sus pacientes.

FUNDONAR es una institución nariñense que presta servicios de salud sin ánimo de lucro enfocados en la promoción y mantenimiento de la salud visual, diagnóstico,

tratamiento y rehabilitación contando con un grupo de colaboradores competentes y equipos de alta tecnología comprometidos con un nivel superior de calidad, la humanización del servicio, la seguridad del paciente y la responsabilidad social generando bienestar y beneficios a usuarios, familias, colaboradores y comunidad (36).

En su misión se enmarca el ser una institución nariñense que presta servicios de salud sin ánimo de lucro, enfocados en la promoción y mantenimiento de la salud visual, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, contando con un grupo de colaboradores competentes y equipos de alta tecnología; comprometidos con un nivel superior de calidad, la humanización del servicio, la seguridad del paciente y la responsabilidad social, generando bienestar y beneficios a usuarios, familias, colaboradores y comunidad (36).

Los servicios ofertados por la institución son: consulta especializada, Cirugía oftalmológica especializada, medios de diagnóstico, óptica, ortoptica, baja visión, entre otros servicios (36).

Como visión plantean ser una institución reconocida a nivel nacional con estándares internacionales de calidad, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios y su entorno aplicando las mejores prácticas en seguridad, humanización e innovación. Acorde a esto destacan la prestación de sus servicios, entre que se encuentran: Consulta especializada, Cirugía oftalmológica ambulatoria, Oftalmología, Cirugía de pterigion, Medios de diagnóstico, Cirugía de córnea, Oftalmopediatría, Cirugía de retina, Oculoplastia, Optometría, entre otros. Su principal objetivo se basa en prestar servicios de salud visual con niveles superiores de calidad, humanización, pertinencia e integralidad, fortaleciendo el desarrollo del talento humano, el mejoramiento continuo de los procesos cumpliendo con los requisitos legales aplicables (36).

En su política de calidad se encuentra enmarcado prestar servicios de salud visual con niveles superiores de calidad, humanización, pertinencia e integralidad, fortaleciendo el

desarrollo del talento humano, el mejoramiento continuo de los procesos y cumpliendo los requisitos legales aplicables.

Dentro de sus objetivos estratégicos plantean: generar impacto social sobre su entorno, asegurar la viabilidad financiera administrativa y asistencial para general rentabilidad razonable, fortalecer la generación del valor de los servicios y su evaluación de resultados, fortalecer la diversificación y reconocimiento de sus servicios, Estandarizar las mejores prácticas en seguridad del paciente y gestión clínica, gestionar la innovación para el mejoramiento de los procesos y el desarrollo de nuevos productos y servicios, asegurar el mejoramiento de los procesos y el desarrollo de nuevos productos y servicios y como último objetivo se encuentra desarrollar la gestión del conocimiento y potenciar el bienestar de talento humano (36).

5. METODOLOGÍA

5.1 ENFOQUE Y DISEÑO

El presente estudio es definido como cuantitativo, debido a que pretende dar respuesta a un problema en específico, a través de la formulación del problema, definición de objetivos y la aplicación de herramientas estadísticas que permitan el análisis de los datos.

De igual forma, es un estudio de alcance descriptivo y de corte transversal, ya que pretende caracterizar a la población objeto de estudio y la recolección de datos en una sola ocasión se genera sin cambiar el entorno de esta, es decir no es influenciada por el investigador (35).

5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para este estudio se estableció como población la totalidad de los trabajadores de la IPS FUNDONAR, ubicada en San Juan de Pasto, departamento de Nariño y que corresponde a un total de sesenta y cuatro (64) colaboradores que cuentan con un contrato laboral de trabajo.

Teniendo en cuenta que se analizó la totalidad de la población, considerando los criterios de inclusión y exclusión, los cuales definen las características que debieron cumplir los participantes para ser seleccionados dentro de la presente investigación, no es necesario realizar un muestreo de población.

5.2.1 Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de inclusión:

- Ser trabajador de la IPS FUNDONAR.
- Estar vinculado laboralmente a la IPS FUNDONAR por lo menos en los últimos seis meses.
- Ser trabajador de la Sede Pasto de la IPS FUNDONAR.
- Participar y firmar voluntariamente el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- No pertenecer a la planta de personal de la IPS FUNDONAR.
- Encontrarse laborando en la IPS FUNDONAR por un tiempo inferior a seis meses.
- Trabajador en una sede diferente de la Sede Pasto de la IPS FUNDONAR.
- No encontrarse laborando durante la aplicación de la encuesta, ya sea por motivos de incapacidad, viaje, vacaciones, licencias o permisos.
- No firmar el consentimiento informado.
- Desistir voluntariamente de la aplicación de la encuesta.

5.3 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación y con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planteados en identificación del problema: Efectos de la ausencia de un Programa de Bienestar Laboral en la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño, se planteó el siguiente procedimiento de recolección de información, el cual se

desarrolla paso a paso de manera sistemática para lograr obtener resultados que puedan dar respuesta a la pregunta de investigación. Inicialmente el presente estudio se encuentra dentro de la línea de impacto de las condiciones de bienestar laboral en la organización, ya que busca identificar los efectos que surgen a raíz de la ausencia de un programa de bienestar laboral, con el fin de buscar alternativas y así mejorar la calidad laboral de los empleados.

- Se realizó la solicitud a la Gerencia de la IPS FUNDONAR para desarrollar el proceso de investigación, una vez aprobada la solicitud, se elaboró el instrumento validado para la recopilación de la información a través de la encuesta.
- Se realizó solicitud al área de Talento Humano de la base de datos del personal de nómina, para establecer la población y muestra.
- Se solicitó al área de Talento Humano emitir una circular informando al personal la aplicación de la encuesta para proyecto de grado “Efectos de la ausencia de un programa de bienestar laboral en la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño”, solicitando su colaboración para su diligenciamiento y la firma del consentimiento informado, el cual se entregó en físico el día de firma de la circular.
- Para la recolección de información se envió enlace al correo electrónico de cada colaborador quien firmó el consentimiento informado, para que pueda diligenciar la encuesta en la plataforma Google Forms y se verificó que las encuestas enviadas estén completamente diligenciadas.

Al obtener los resultados de la encuesta y encontrarse esta digitalizada se procede a consolidar la información, realizar gráficos, analizar la información, y generar conclusiones y posibles acciones de mejora para ser implementadas e iniciar la construcción del programa de bienestar laboral de la IPS FUNDONAR.

5.4 INSTRUMENTOS

Se aplicó la encuesta de bienestar laboral que se encuentra en el Anexo No. 2, la cual se implementó en el desarrollo de la presente investigación. El instrumento fue tomado con base en el programa de bienestar laboral y estímulos para los funcionarios de la ETIC en su versión 1 del año 2018, elaborado por la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central (26) y la evaluación de factores de riesgos psicosociales de la Pontificia Universidad Javeriana y Ministerio de la Protección Social (27).

Se planteó como instrumento de recolección de información la encuesta, ya que ayuda a dar respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación.

5.4.1 Variables

En el presente trabajo de investigación se tuvieron en cuenta la siguiente operacionalización de variables:

Tabla 1. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo de variable	Escala de medición	Indicador
Edad	Tiempo de vida desde su Nacimiento	Números de años de cada trabajador	Cuantitativa	Razón	Porcentaje de edades de los trabajadores
Sexo	Características fenotípicas de los individuos	Género de la persona que trabaja	Cualitativa	Nominal	Proporción de personas según su género
Profesión	Situación de estudio	Capacidad de ser profesional	Cualitativa	Nominal	Porcentaje de profesiones

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Estado Civil	Características de unión de las personas	Situación legal de una persona	Cualitativa	Nominal	Porcentaje de estado civil.
Nivel de Estudio	Nivel de escolaridad	Ultimo nivel de escolaridad culminado.	Cualitativa	Nominal	Porcentaje de trabajadores que han (culminado el bachillerato, que tengan nivel educativo técnico, que tengan nivel académico profesional, nivel de maestría especialización y doctorado).
Estrategias administrativas	Capacidad de brindar un servicio	Bienestar laboral para los empleados, según directrices acordadas.	Cualitativa	Nominal	Satisfacción de los empleados se mide en porcentaje
Satisfacción	Agrado del personal por los servicios que se implementan	Efectividad y oportunidad en el cumplimiento del programa de bienestar laboral	Cualitativa	Nominal	Promedio de las variables encuestadas
Tiempo de trabajo	Tiempo que la persona dedica a su trabajo	Tiempo que el empleado refiere	Cuantitativa	Razón	Promedio de años trabajados
Área de trabajo	Lugar donde se desempeña el trabajador	Nivel de conocimientos para desempeñar su trabajo.	Cualitativa	Nominal	Promedio de trabajadores asistenciales y administrativos
Bienestar laboral	Calidad a nivel social, económico y laboral	Satisfacción laboral, Calidad de servicios.	Cualitativa	Nominal	Promedio de trabajadores que reconocen el bienestar laboral.
Ausentismo	Faltas en su lugar de trabajo en un tiempo determinado	Enfermedades laborales. Problemas familiares.	Cualitativa	Nominal	Porcentaje de trabajadores que han tenido enfermedades relacionadas al entorno laboral

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Incentivos	Reconocimientos a nivel personal y laboral.	Mecanismo que impulsa hacer una actividad de manera más eficiente y efectiva.	Cualitativa	Nominal	Porcentajes de personas que han recibido incentivos por parte de la empresa
Acoso laboral	Situación negativa dentro de la empresa en donde haya se ultraje los derechos de los trabajadores	hace referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo	Cualitativa	Nominal	Porcentaje de personas que han sufrido acoso laboral en la empresa.

Fuente: Elaboración propia a partir de la presente investigación.

5.5 PLAN DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

- Como primera fase se ingresa la encuesta dentro de la plataforma Google Forms en la cual se define la pregunta con varias opciones de respuestas, una vez diligenciados por los trabajadores, se obtienen los resultados en una hoja de cálculo tipo Excel que posteriormente se exportan mediante el software Power Query, herramienta que permite transportar datos desde cualquier plataforma digital o software.
- Los datos son analizados en el software Excel mediante el uso de tablas dinámicas, se programa cada tabla para que realice el conteo respectivo teniendo en cuenta la unidad de medida que para este caso serán presentadas en porcentaje y gráficos circulares tipo torta por cada una de las preguntas planteadas dentro de la encuesta.

- Seguidamente se realizó un análisis de tipo cuantitativo de los resultados obtenidos en las gráficas especificando el porqué de este resultado, la causa y su consecuencia.
- La discusión del trabajo de investigación se genera con base en el análisis de los resultados y referenciados con otros estudios similares al propuesto.
- Como parte final se generaron conclusiones, recomendaciones y se elaboró el plan de mejora basado en los hallazgos encontrados.

5.6 COMPONENTE ÉTICO

En el desarrollo de la presente investigación, la ética es un tema realmente importante ya que enmarca la ética profesional y la ética en cuanto a la investigación, teniendo esto claro se expone que el estudio se realiza con ayuda de los trabajadores de la IPS sin ningún tipo de estudio que involucre su salud mediante pruebas u análisis médicos (38) clasificando la investigación sin riesgo, según lo establecido en la Resolución 8430 de 1993, que en su artículo 11, literal a, define: “Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta (39).

Por otro lado, también se tiene muy claro la ética profesional y que las pruebas realizadas serán únicamente con fines académicos y que nada será divulgado. Además, se tiene en cuenta el consentimiento informado, “el cual es una herramienta ética que permite

establecer si los actores involucrados están o no de acuerdo con el desarrollo de la investigación” (38).

5.6.1 Normativa Ética

Dentro de la presente investigación, se tiene en cuenta el trabajo con personas, en este sentido es de gran importancia y de nivel de responsabilidad llevar a cabo su desarrollo tomando en cuenta la normatividad regional, nacional e internacional que regulen sus actos (40).

Para el desarrollo de la presente investigación se tienen en cuenta la siguiente normatividad: en primera instancia se encuentra la Constitución Política de Colombia de 1991 en el cual se establece la importancia de la integridad y del respeto de sus creencias. Siguiendo con la línea de investigación se habla del Código de Núremberg, publicado el 20 de agosto de 1947, citado por Badiou (38) “Este documento recogió los principios mínimos que debían tenerse en cuenta al momento de hacer investigación y experimentación con seres humanos, como una respuesta al testimonio que dieron algunos de los investigados en el juicio por el tratamiento” (38).

A nivel nacional y continuando con la línea de normatividad ética involucrada en la investigación se encuentra la Resolución 008430 del Ministerio de Salud de 1993, la cual regula la investigación en el sector de la salud en Colombia. Esta disposición legal, de carácter administrativo, es de obligatorio conocimiento y cumplimiento por parte de los investigadores que pretendan realizar investigación en salud en Colombia y tiene por objeto establecer los requisitos para el desarrollo de la actividad investigativa (39)

La investigación realizada en el presente trabajo se describe como:

“Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta” (39)

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1 RESULTADOS

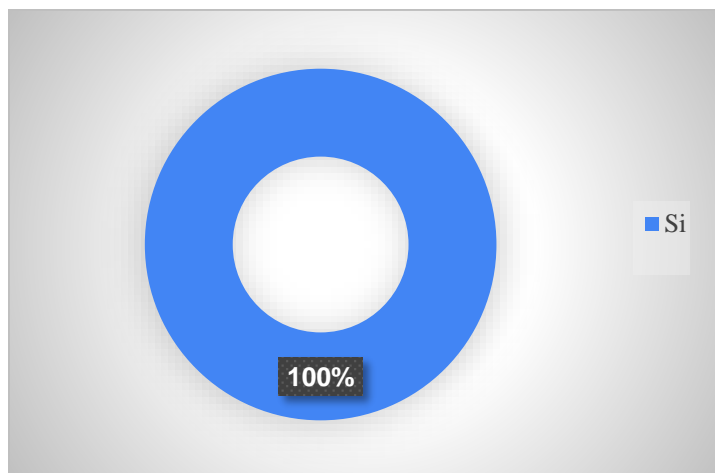
En este capítulo se organizan los resultados teniendo en cuenta las variables descritas en la operacionalización, como las sociodemográficas y variables propias de la presente investigación, y de acuerdo con la aplicación de la encuesta de bienestar laboral generada a 43 colaboradores que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión y aceptaron voluntariamente participar del estudio.

6.1.1 Consentimiento Informado

Los datos expuestos a continuación representan el número de trabajadores que aceptaron la puesta en marcha de la investigación dentro de la IPS FUNDONAR y que aceptaron ser partícipes de está, siguiendo pautas normativas como la firma del consentimiento, alcanzando el 100% de los 43 trabajadores.

Por otro lado, este resultado muestra que el proyecto es llamativo para los trabajadores ya que dan a conocer sus necesidades y, además, proponer mejora en cuanto al ambiente laboral lo que significa una mejoría en su calidad de vida a nivel personal, social, económico, laboral y la relación entre los empleadores y empleados.

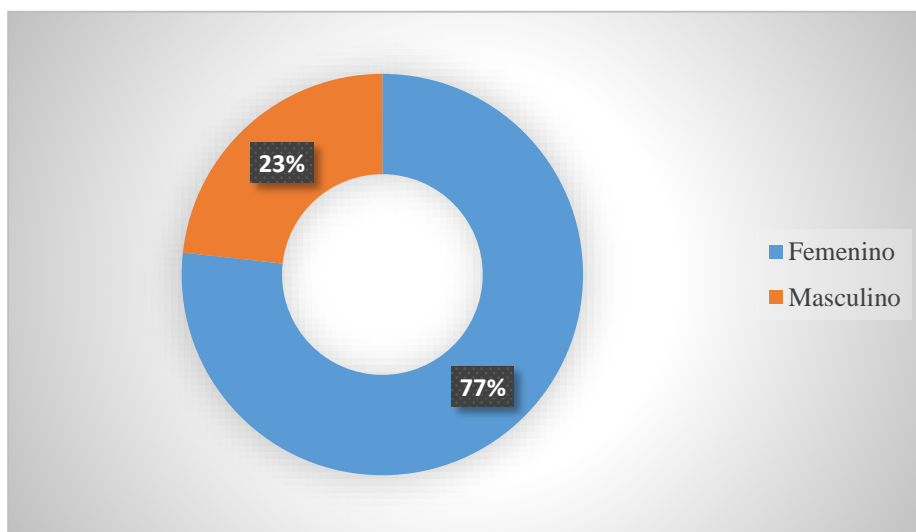
Figura 2. Porcentaje de aceptación consentimiento Informado



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

6.1.2 Datos Generales

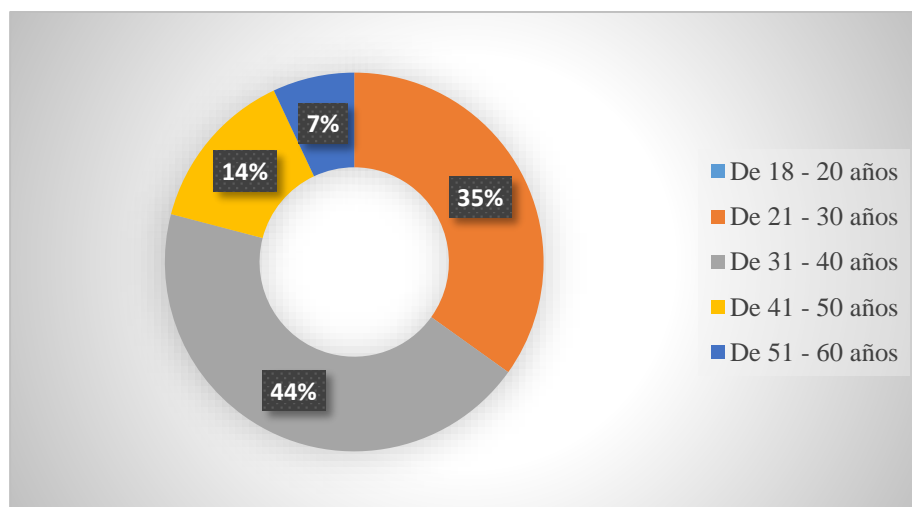
Figura 3. Género de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

La Figura 3. Muestra que la empresa cuenta con más de la mitad de sus empleados de género femenino, que corresponde al 77% de la población encuestada. El 23% corresponde a hombres.

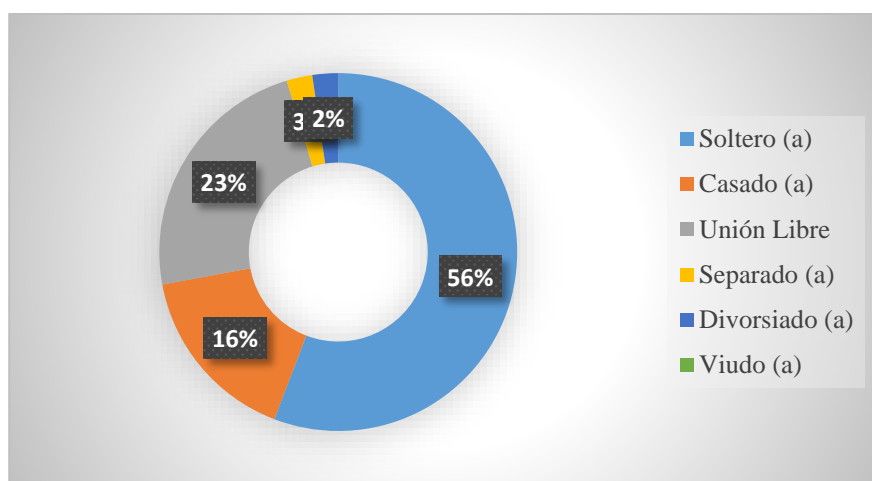
Figura 4. Grupos de edad trabajadores



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

La figura 4. Indica los grupos de edad de los trabajadores dentro de la IPS FUNDOANR, se muestra que la mayor parte de los empleados están en el rango de 21 a 41 años, que corresponde al 79% de los empleados, de acuerdo con esto, la empresa FUNDONAR trabaja de igual forma tanto con jóvenes como con adultos, reflejando que dentro de la empresa no hay ningún tipo de distinción por edad. Esto logra mantener una armonía con la sociedad dando oportunidad de trabajo a las personas sin importar su rango de edad. Es de resaltar que en la empresa hay colaboradores entre 41-50 años y de 51 a 60 años, datos que corresponden al 14% y al 7% respectivamente.

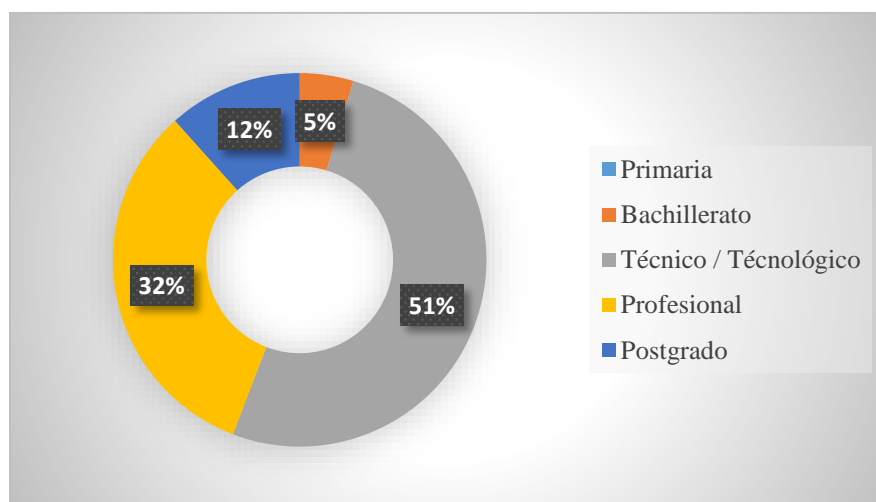
Figura 5. Estado civil de los empleados



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

La figura 5 indica que el 46% de la población encuestada son solteros, el 23% casados, el 16% conviven en unión libre, el 3% y 2% son separados y divorciados respectivamente.

Figura 6. Nivel de estudios



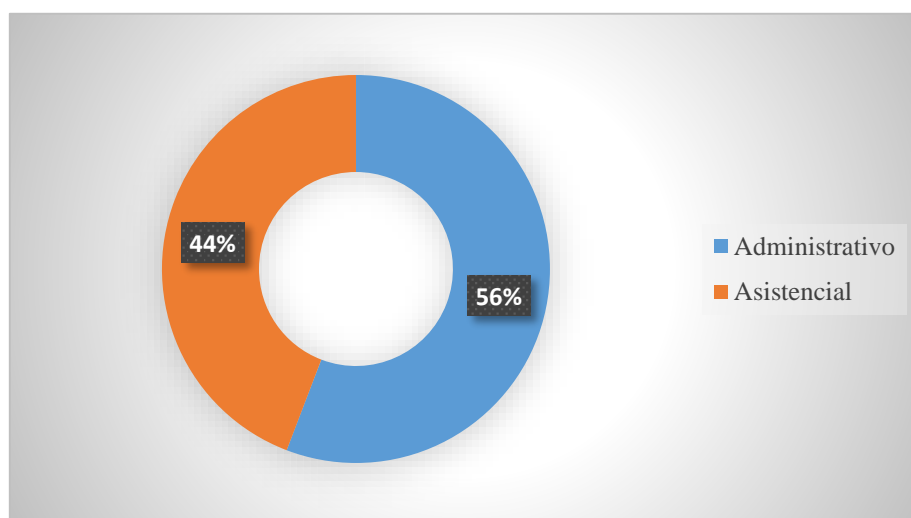
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

Los datos que muestra la figura 6 indica que los trabajadores alcanzan un nivel educativo básico finalizado, que el 51% de la población encuestada tiene un nivel educativo de técnico o tecnología, el 32% son profesionales, el 12% tienen un postgrado y el 5% son bachilleres.

Por tanto, el personal está capacitado para cumplir con los requerimientos principales de la empresa y además brindar una atención de calidad a sus usuarios.

Este ítem es uno de los más importantes, ya que representa el nivel de preparación de cada uno de los trabajadores lo que indica que la empresa se enfoca en contratar personal que cumpla con un perfil profesional capaz de alcanzar los objetivos de calidad.

Figura 7. Área ocupacional de trabajo

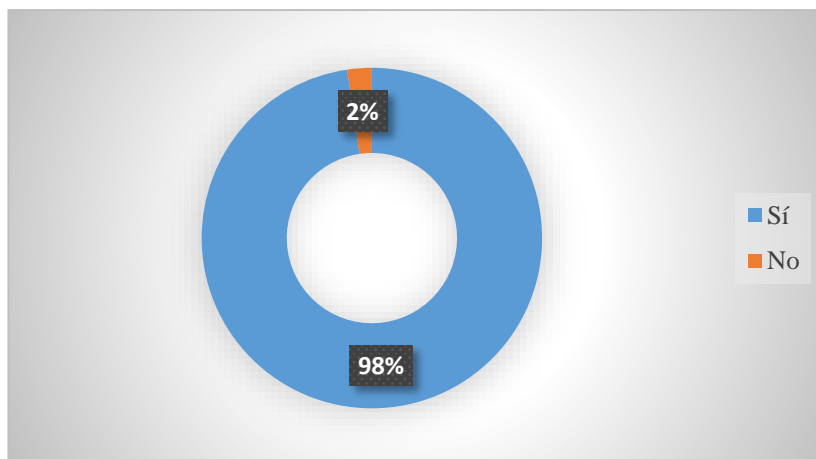


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

En La figura 7 representa porcentaje del área ocupacional de trabajo, la cual se dividió en dos grupos laborales con los que cuentan la empresa, representándose como el 56% al área administrativa y el 44% al área asistencial. De lo anterior, se puede analizar que la investigación tuvo en cuenta al total de los trabajadores y se enfocó en las necesidades de cada uno de ellos sin tener en cuenta el área laboral que cada uno representa.

6.1.3 Encuesta de Bienestar Laboral

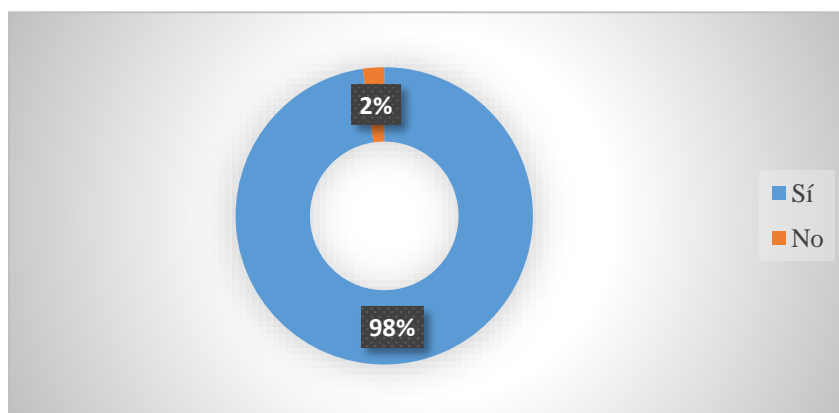
Figura 8. Respuesta a la pregunta ¿Sabe usted que es Bienestar Laboral?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

La figura 8 muestra que el 98% de los trabajadores, lo cual indica que la mayoría de los trabajadores reconocen la palabra bienestar laboral y a lo que ella implica, esto denota que los colaboradores tienen presente que el bienestar laboral se enfoca en las necesidades de los trabajadores en cuanto a espacios de trabajo, incentivos, paz laboral, ética profesional, trato con respecto, entre otros ítem que buscan mejorar su calidad de vida tanto a nivel socioeconómico y laboral.

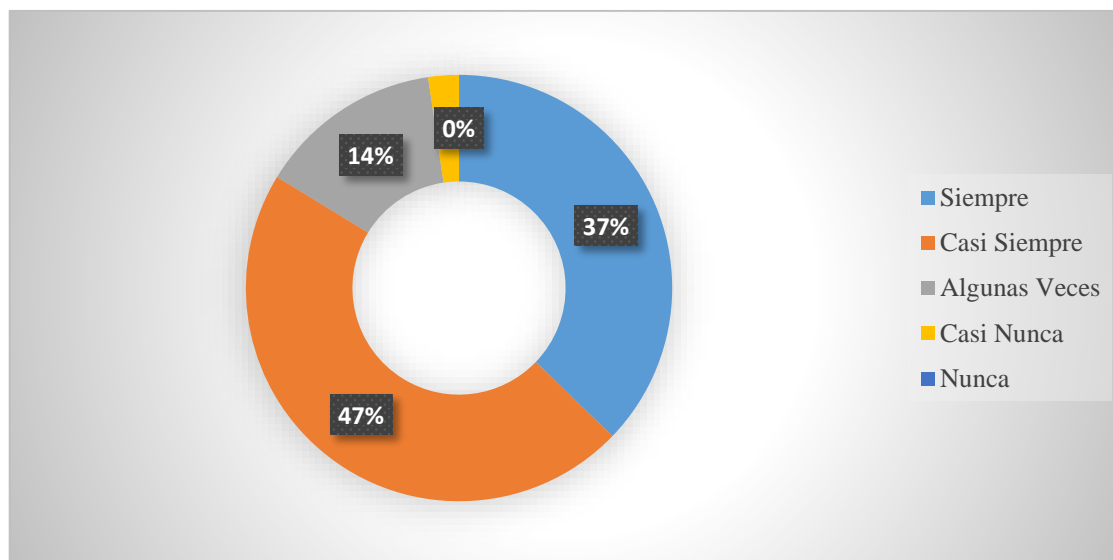
Figura 9. Respuestas a la pregunta ¿Considera que el bienestar laboral es de su interés y lo beneficia de alguna manera?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

Para los colaboradores de la IPS FUNDONAR y teniendo en cuenta los resultados expuestos en la figura 9, se evidencia que el 98% de los trabajadores, dato que equivale a 41 colaboradores, consideran que es importante el bienestar laboral, esto de acuerdo a que tienen presente que el bienestar laboral beneficia a los trabajadores en su lugar de trabajo, ya que da solución a los problemas actuales dentro de la empresa que afectan su calidad de vida a nivel laboral y profesional mediante la incorporación de estrategias laborales como programas de bienestar, además se analiza que los trabajadores tienen en cuenta que la puesta en marcha de un programa de bienestar laboral dentro de empresa los beneficia totalmente para mejorar su ambiente laboral y sentirse satisfechos a la hora de cumplir con sus labores diarias.

Figura 10. Respuesta a la pregunta ¿Considera que la empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores?

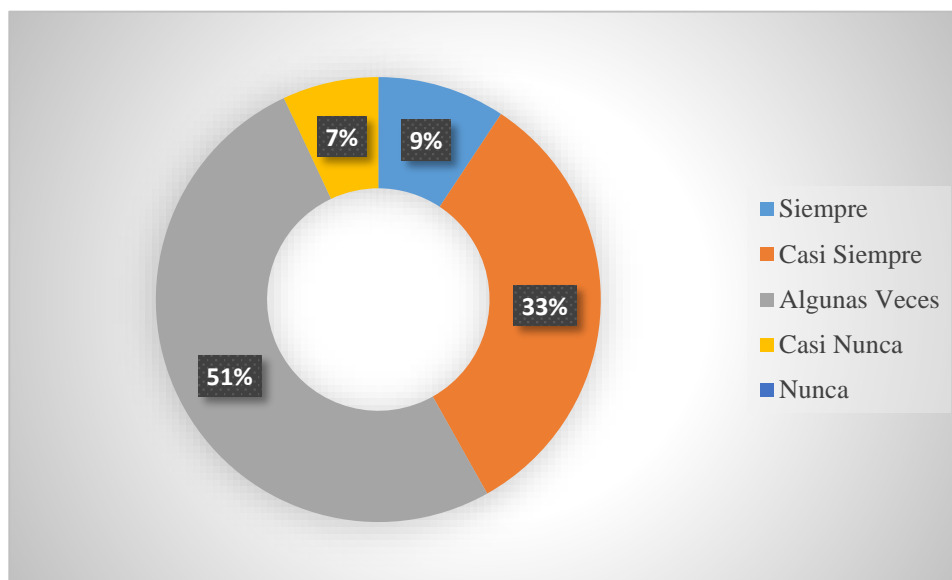


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

De acuerdo con los resultados obtenidos que se muestra en la figura 10, el 47%, que equivale a 20 trabajadores, piensan que la empresa casi siempre se preocupa por el bienestar laboral de sus trabajadores. Se puede analizar que dentro de la IPS FUNDONAR si se han ejecutado actos o estrategias que han permitido demostrarles a sus trabajadores que sus

necesidades son importantes y que hay cierta preocupación en cuanto a mejorar su bienestar laboral. Esto demuestra que los trabajadores si han sentido que se ha trabajado este aspecto dentro de la empresa.

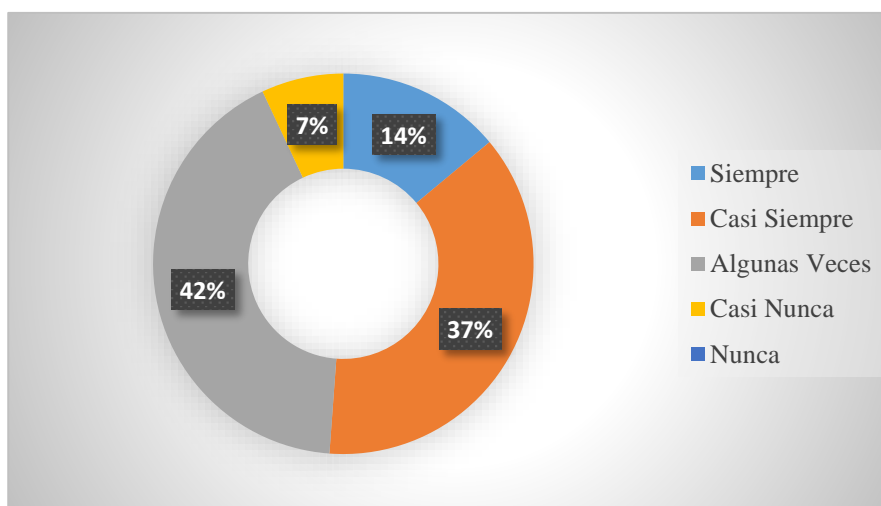
Figura 11. Respuesta a la pregunta ¿Se siente reconocido y apreciado en su trabajo?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

Tomando en cuenta los resultados mostrados en la figura 11, se observa que únicamente el 9% de los trabajadores siente reconocimiento y apreciación hacia su trabajo, esto refleja que aún falta mucho trabajo dentro de la IPS FUNDONAR, y que hay que implementar estrategias que permitan que los trabajadores se sientan apreciados en cuanto a su labor desempeñada. Lo anterior hará que mejore el ambiente laboral, además de mejorar sus actividades convirtiéndolos en trabajadores más productivos. Este resultado permite concluir que poner en marcha un programa de bienestar laboral dentro de la IPS es de gran importancia, ya este permitirá que los empleados se sientan apreciados en su labor y mejoren su calidad de servicio a la hora de atender usuarios, logrando así que la empresa brinde una mejor atención, cumpliendo con sus objetivos de calidad.

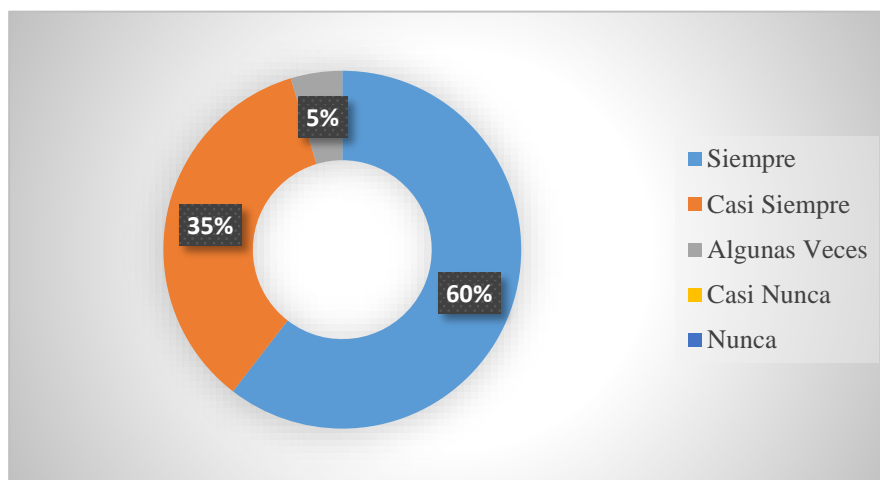
Figura 12. Respuesta a la pregunta ¿Se siente apoyado y valorado en el trabajo?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

En la figura 12, se encontró que el 42% solo algunas veces se siente apoyado y valorado por la entidad, 37% casi siempre se siente apoyado y valorado, el 14% siempre se siente apoyado y valorado, el 7%, nunca se siente apoyado y valorado; de los anteriores datos expuestos se analiza que el 49% equivalente a la mitad de los trabajadores, no se sienten valorados dentro de la empresa por su trabajo, esto debido a que aún hacen falta estrategias de programas de bienestar laboral como incentivos o apoyo logístico que permita que el empleado se sienta más comprometido con la empresa y sienta que su trabajo es valorado y es de gran relevancia dentro de la entidad. A su vez es importante recalcar que es necesario que se brinden este tipo de estrategias, ya que los trabajadores que se encuentra en esta posición equivalen a más del 50% del total de encuestados.

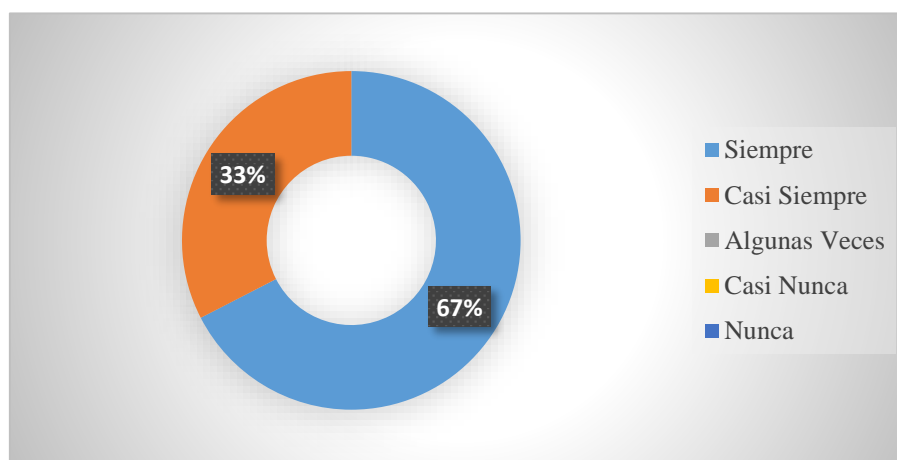
Figura 13. Respuesta a la pregunta ¿Hay integración en su grupo de trabajo?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

En la figura 13 se indica que el 60% de los empleados de la Fundación Oftalmológica de Nariño siempre se integran con su grupo de trabajo, el 35% casi siempre y el 5% algunas veces. En cuanto a estos datos se puede analizar que dentro de la IPS existe una buena integración laboral entre sus empleados, lo cual benéfica a la empresa ya que refleja la unión entre sus trabajadores; además representa un ambiente laboral positivo ya que existe la unión, apoyo y el compañerismo entre ellos.

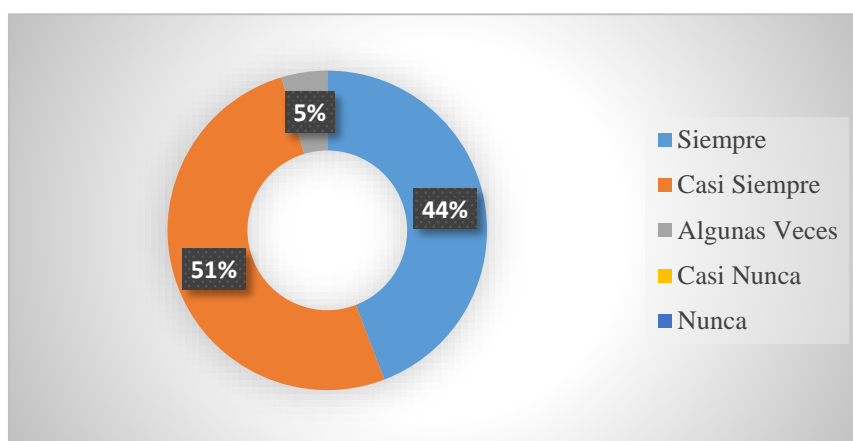
Figura 14. Respuesta a la pregunta ¿Le agrada el ambiente en su grupo de trabajo?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

En la figura 14 se encontró que el 67% de los empleados de la Fundación Oftalmológica de Nariño siempre les agrada el ambiente en su grupo de trabajo y al 33% casi siempre les agrada el ambiente en su grupo de trabajo. En cuanto a lo anterior se analiza que los empleados de la clínica no dieron respuesta de algunas veces y nunca, lo cual permite decir que su ambiente laboral es bueno y se sienten bien con cada uno de sus compañeros en los grupos de trabajo asignados. Lo anterior, es bueno para la empresa porque se logra evidenciar que si se puede trabajar en equipo.

Figura 15. Respuesta a la pregunta ¿Se siente satisfecho con el trato que le dan en su lugar de trabajo?

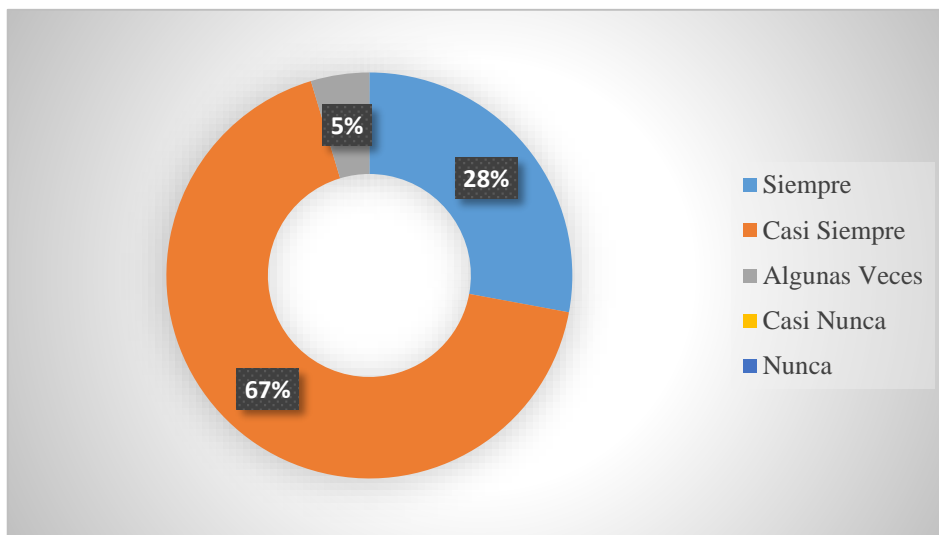


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

La figura 15 indica que el 51% casi siempre se sienten satisfechos con el trato, el 44% siempre se encuentran satisfecho y el 5% algunas veces se encuentran satisfechos con el trato. En este caso se puede evidenciar que los empleados en un porcentaje bajo no se encuentran bien con el trato brindado en el lugar de trabajo. De acuerdo con esto, se analiza que es necesario mejorar la comunicación entre empleadores y empleados para lograr mejorar el ambiente laboral mediante la puesta en marcha de estrategias de bienestar laboral

como trabajo conjunto o estrategias de trabajo grupal en los cuales sea necesario la comunicación entre empleadores y empleados.

Figura 16. Respuesta a la pregunta ¿La mayoría de las interacciones en el trabajo son positivas?

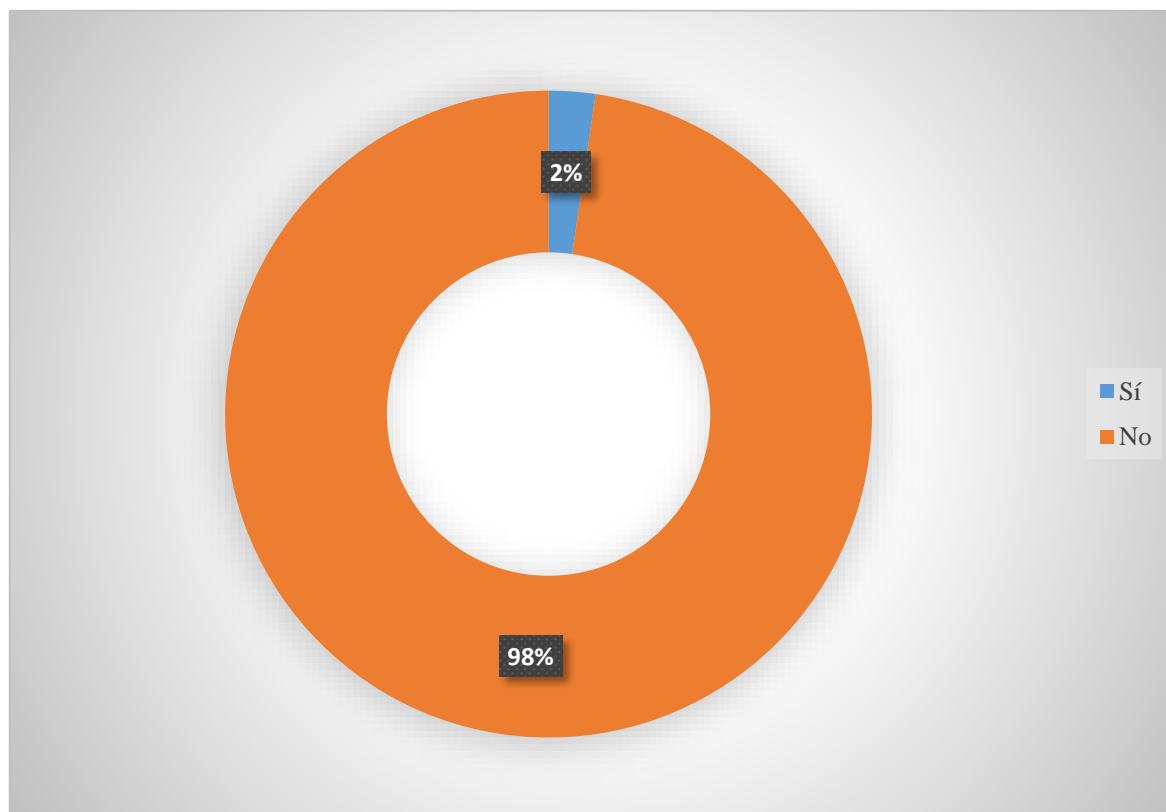


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

La figura 16 muestra que el 67% casi siempre tiene interacciones positivas, el 28% siempre tienen interacción positiva y el 5% algunas veces tienen interacciones positivas.

Las anteriores respuestas se refieren a comunicación asertiva, respeto, humildad, tolerancia a cada una de las diferencias de género, de creencias, religión entre otras; que pueden existir dentro del entorno laboral que no permiten que se interactúe de la misma manera con todas las personas.

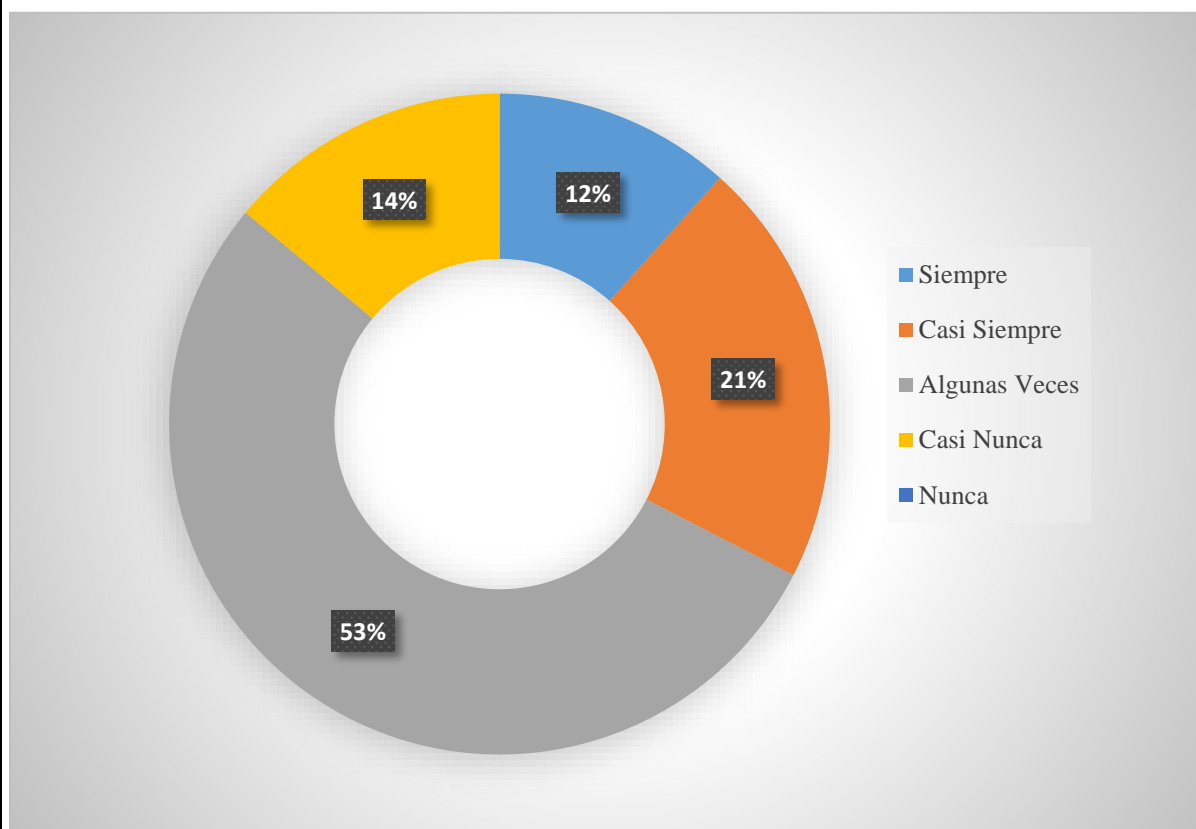
Figura 17. Respuesta a la pregunta ¿Ha sufrido de cualquier tipo de acoso laboral?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

Con los datos graficados en el figura 17 se encontró que el 98% no ha sufrido acoso laboral y solo un 2% si lo ha sufrido; que equivale a que solo una persona de todo el personal se ha sentido acosada laboralmente, de acuerdo con esto se analiza que es necesario el reconocimiento individualista de cada uno de los empleados para registrar las necesidades que tienen cada uno de ellos, mediante estrategias propias y en este caso tomando en cuenta la parte normativa referente este comportamiento.

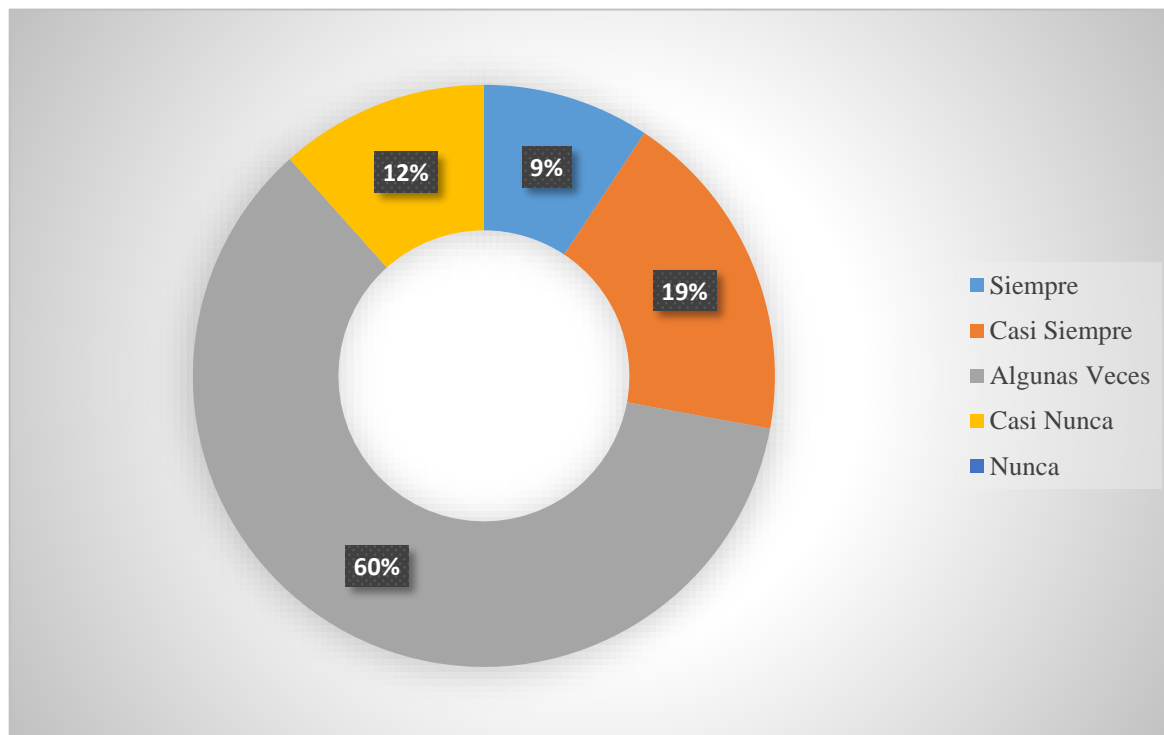
Figura 18. Respuesta a la pregunta ¿En su trabajo es posible tomar pausas para descansar?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

En cuando a la figura 18, se evidencia que del 100% de los trabajadores, el 53% que hace referencia a 23 trabajadores manifiesta que solo en algunas ocasiones pueden tomar una pausa en su trabajo, el 21 % que hace referencia a 9 trabajadores manifiesta que si tienen de manera más regular los momentos de descanso, el 14% que hace referencia a 6 trabajadores manifiestan que casi nunca tiene un momento para descansar y el 12 % que hace referencia a 5 trabajadores manifiesta siempre tener tiempo para descansar. En cuanto a estos resultados se analiza que es necesario incorporar estrategias de pausas activas dentro del programa de bienestar laboral para sus empleados que beneficie a la totalidad de los colaboradores y no solo a unos cuantos.

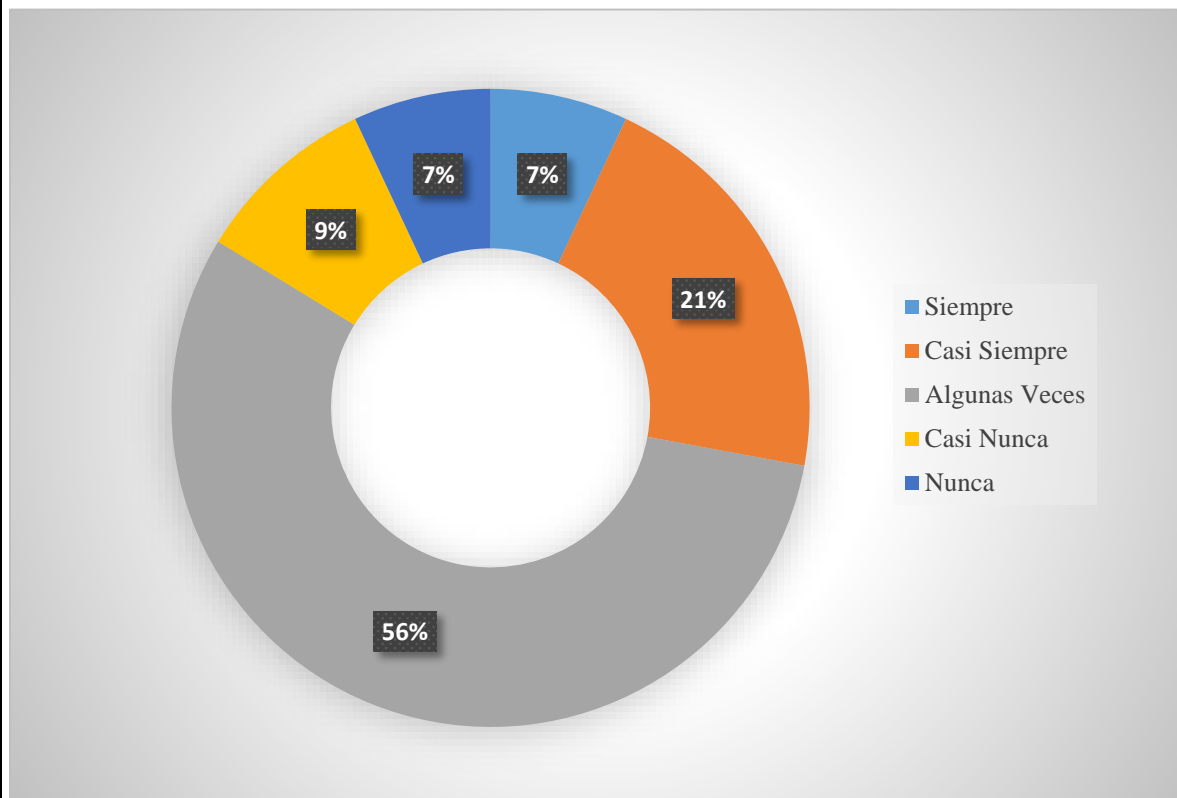
Figura 19. Respuesta a la pregunta ¿Se siente con energía al final del trabajo para atender a las personas que le importan?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

En la figura 19 se puede ver que el 60% que se refiere a 26 trabajadores contestan que solo algunas veces se siente con energía para atender a las personas más importantes de su vida, el 12% que hace referencia a 5 trabajadores manifiestan que casi nunca tienen energía para atender a las personas importantes de su vida, el 19% que hace referencia a 8 trabajadores manifiestan que casi siempre tienen energía para atender a las personas más importantes en su vida y el 9% que son 4 personas siempre tienen energía para atender a las personas importantes de su familia. En total el 100 % de los trabajadores de FUNDONAR contestaron la pregunta manifestando su opinión.

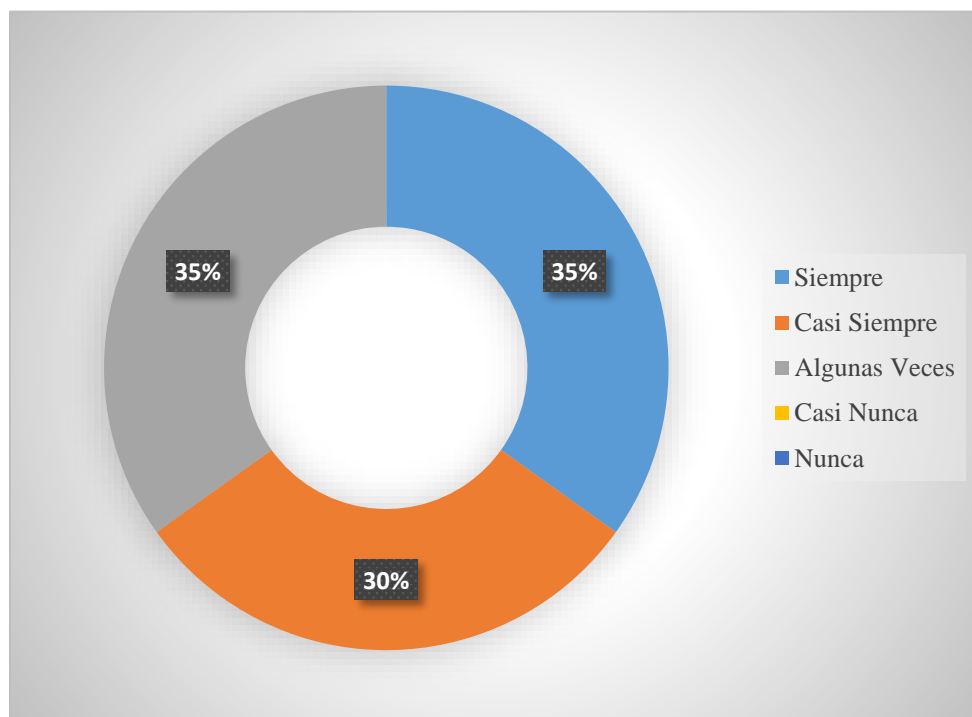
Figura 20. Respuesta a la pregunta ¿Ha recibido algún incentivo físico o psicológico por parte de la empresa, que haga que mejore su lugar de trabajo?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

En la figura 20 se puede ver que del 100% de los trabajadores de FUNDONAR que aceptaron participar en la encuesta, el 56% que son 24 colaboradores responden que algunas veces han recibido incentivos por su trabajo o para seguir trabajando, el 9% que son 4 trabajadores informan que casi nunca han recibido incentivos por sus labores realizadas en la empresa, el 21% que hace referencia a 9 trabajadores manifiestan que siempre reciben incentivos por realizar sus labores diarias en la entidad, el 7% que son 3 trabajadores informan que siempre reciben incentivos por sus labores y el 7% que son 3 trabajadores manifiestan que nunca han recibido incentivos por parte de la empresa por su labores realizadas en la organización. Lo anterior, significa que es necesario implementar estrategias de incentivos que permita motivar a la totalidad de los colaboradores, para que no exista desigualdad y atracción por cumplir de forma efectiva con las labores asignadas.

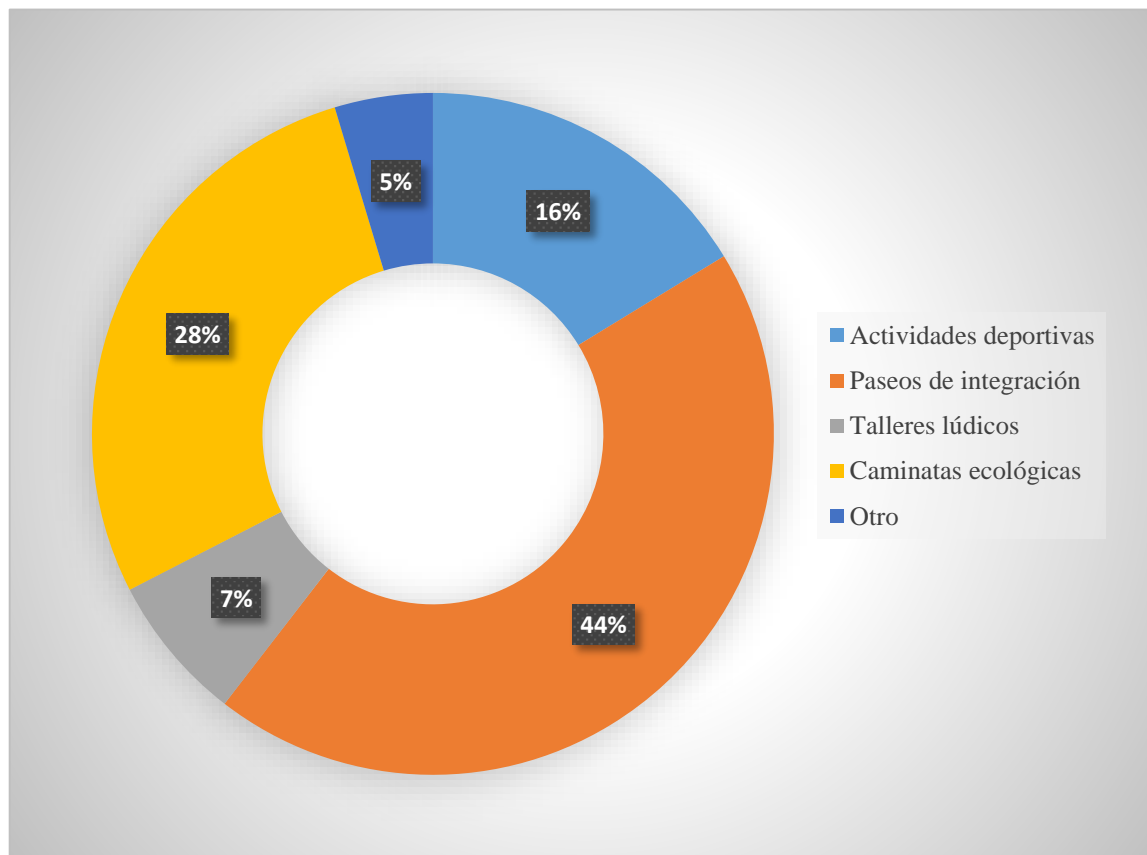
Figura 21. Respuesta a la pregunta ¿La empresa desarrolla actividades de integración para los empleados?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

La figura 21 indica que del 100% de los trabajadores de FUNDONAR, el 35% que son 15 trabajadores comenta algunas veces la empresa realiza actividades para la integración de los trabajadores, el 30% que hace referencia a 13 trabajadores manifiestan que casi siempre se realizan actividades de integración para los trabajadores, el 35% se refiere a 15 trabajadores informa o manifiesta que siempre la empresa realiza actividades para la integración del personal. A través de esta pregunta, se da a conocer que la clínica si se ha preocupado por buscar espacios de integración para los colaboradores, sin embargo, se recomienda generar actividades donde se involucre a todos los trabajadores, para que disminuya la percepción de que este tipo de jornadas de integración se llevan a cabo solo algunas veces.

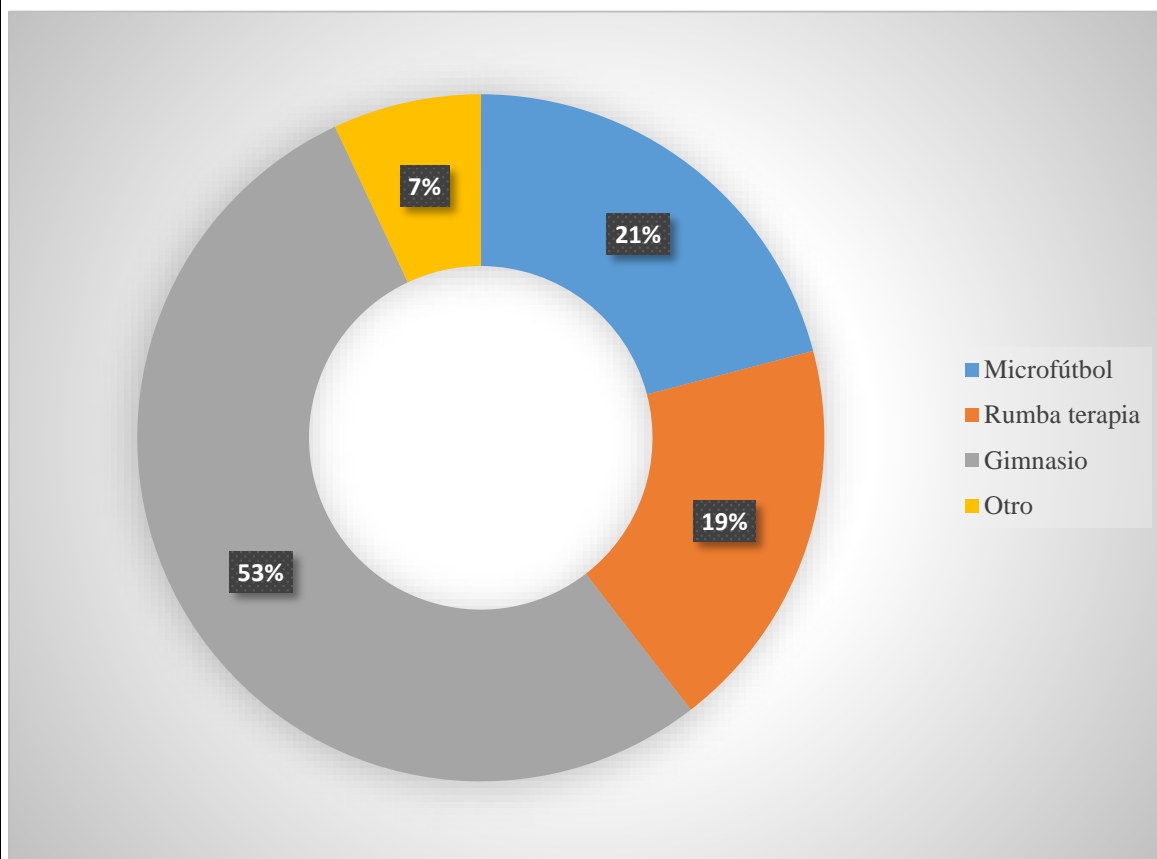
Figura 22. Respuesta a la pregunta ¿Qué tipo de actividades de integración le gustaría que la empresa realice?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

En la figura 22, se encontró que al 44% le gustaría que las actividades de integración sean paseos, el 28% caminatas ecológicas, el 16% actividades deportivas, el 7% talleres lúdicos y el 5% otros. Dentro de las respuestas de otros, se encontró: todos los anteriores y ninguna actividad que reduzca el tiempo libre.

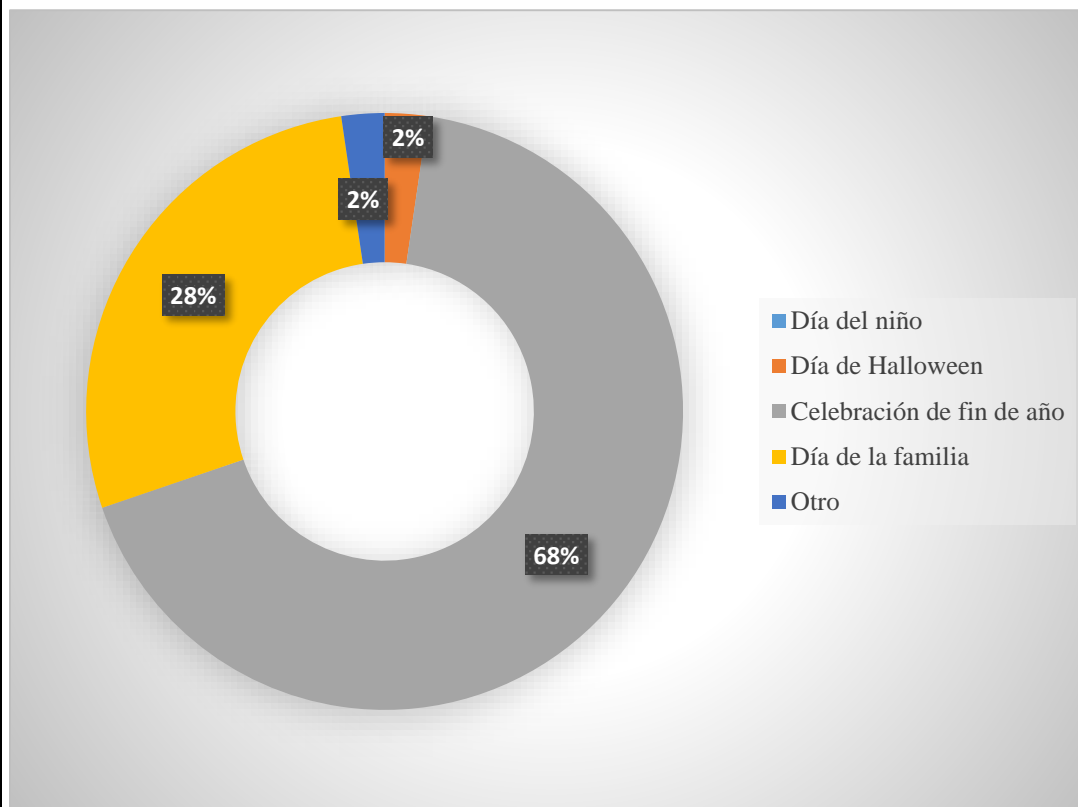
Figura 23. Respuesta a la pregunta ¿Qué actividades deportivas le gustaría practicar en la empresa?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

En la figura 23, se encontró que al 53% de la población encuestada le gustaría que las actividades deportivas que realice la Fundación sean gimnasio, el 21% partidos de microfútbol, el 19% rumba terapia y un 5% otros. Dentro de las respuestas de otros, se encontró: yoga, todos los anteriores y ninguna actividad que reduzca el tiempo libre.

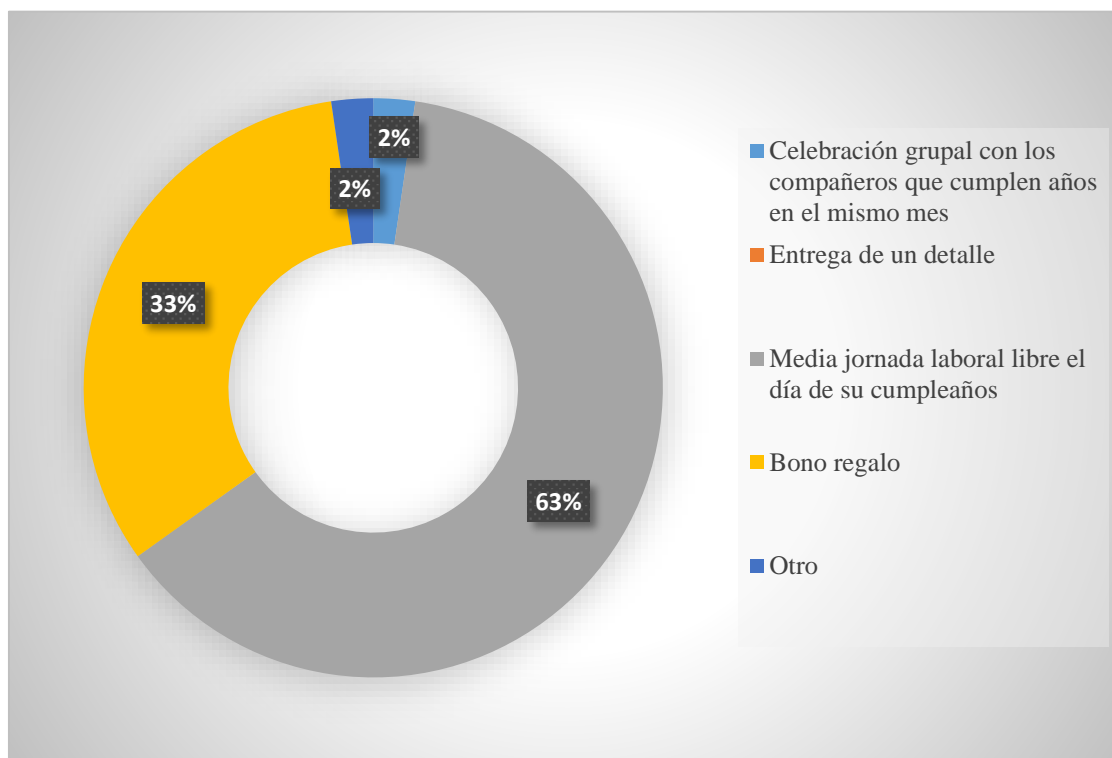
Figura 24. Respuesta a la pregunta ¿En qué actividades preferiría que la empresa involucre a la familia?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

La figura 24 muestra que se encontró que al 68% de la población encuestada le gustaría que las actividades en las cuales se involucre a la familia sea la celebración de fin de año, el 28% el día de la familia, el 2% día de Halloween y el 2% otros. Dentro de las respuestas de otros, se encontró: ninguna actividad que reduzca el tiempo libre.

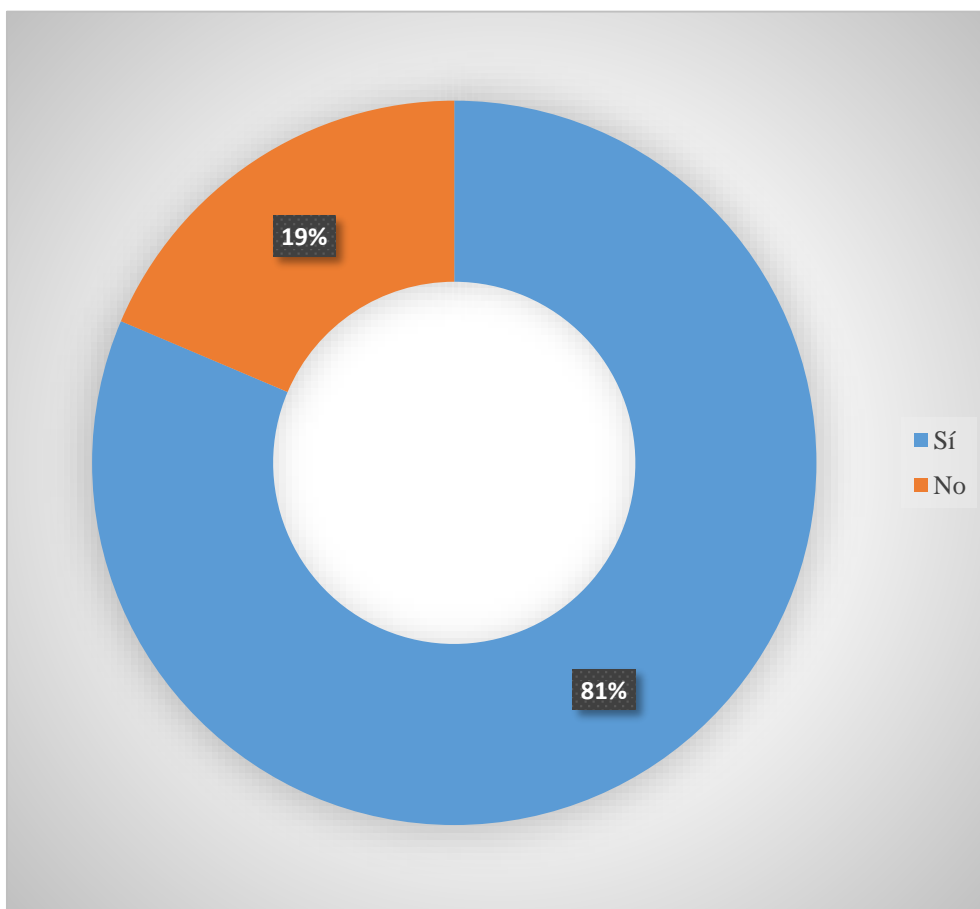
Figura 25. Respuesta a la pregunta ¿Cómo quisiera que la empresa celebre su fecha de cumpleaños?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

La figura 25, muestra que al 63% de la población encuestada le gustaría que la empresa le celebre su fecha de cumpleaños otorgando media jornada laboral libre, el 33% con un bono regalo, el 2% con una celebración grupal y el 2% otros. Dentro de las respuestas de otros, se encontró: día libre, organizar un fin de semana con un día libre extra.

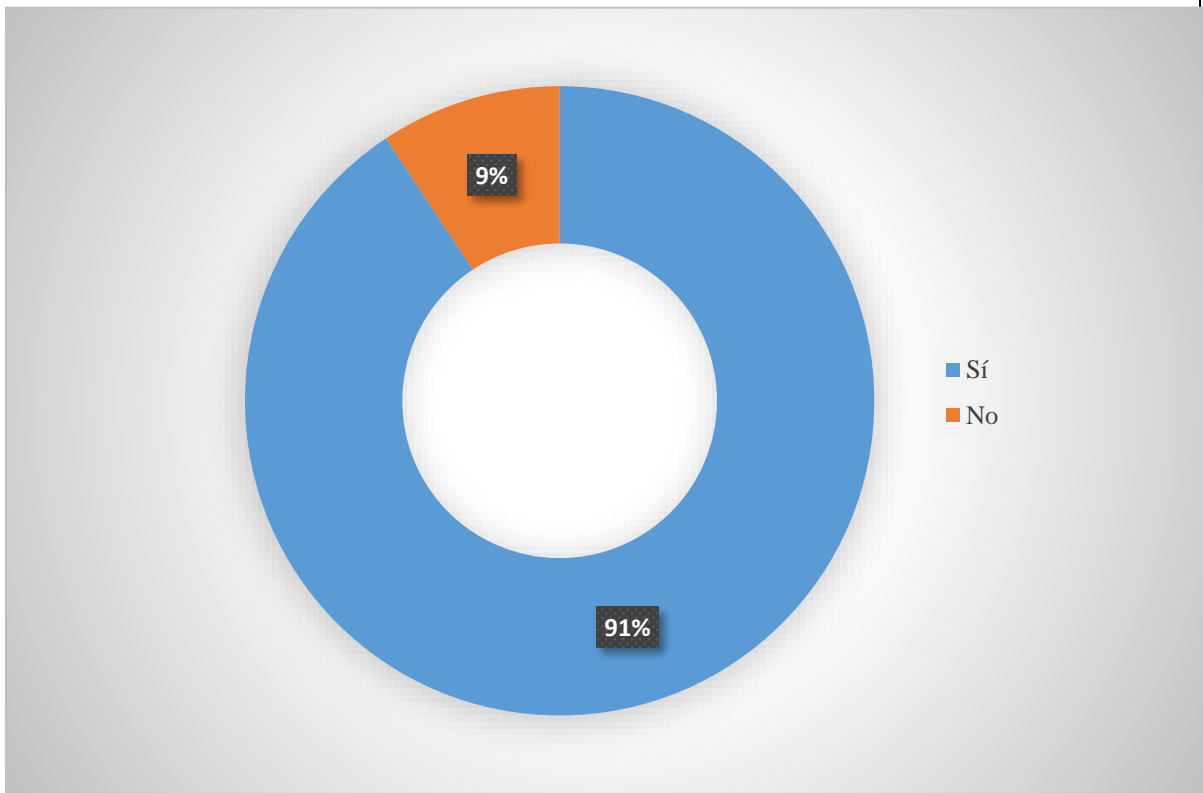
Figura 26. Respuesta a la pregunta ¿Considera que es útil llevar a cabo programas de bienestar laboral durante las horas de oficina?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

La anterior figura 26, muestra que más del 50% de los trabajadores opinan que es necesario llevar a cabo estrategias de bienestar laboral dentro de las horas laborales, esto debido a que es necesario el reconocimiento de las necesidades de los trabajadores en su jornada laboral, con el fin de mejorar el ambiente de trabajo de cada uno de ellos. De esta forma se analiza que los empleados si tienen muy en cuenta que un programa de bienestar laboral es realmente importante, ya que permite generar mejoría en cuanto a su calidad de vida en ámbitos sociales, laborales y económicos.

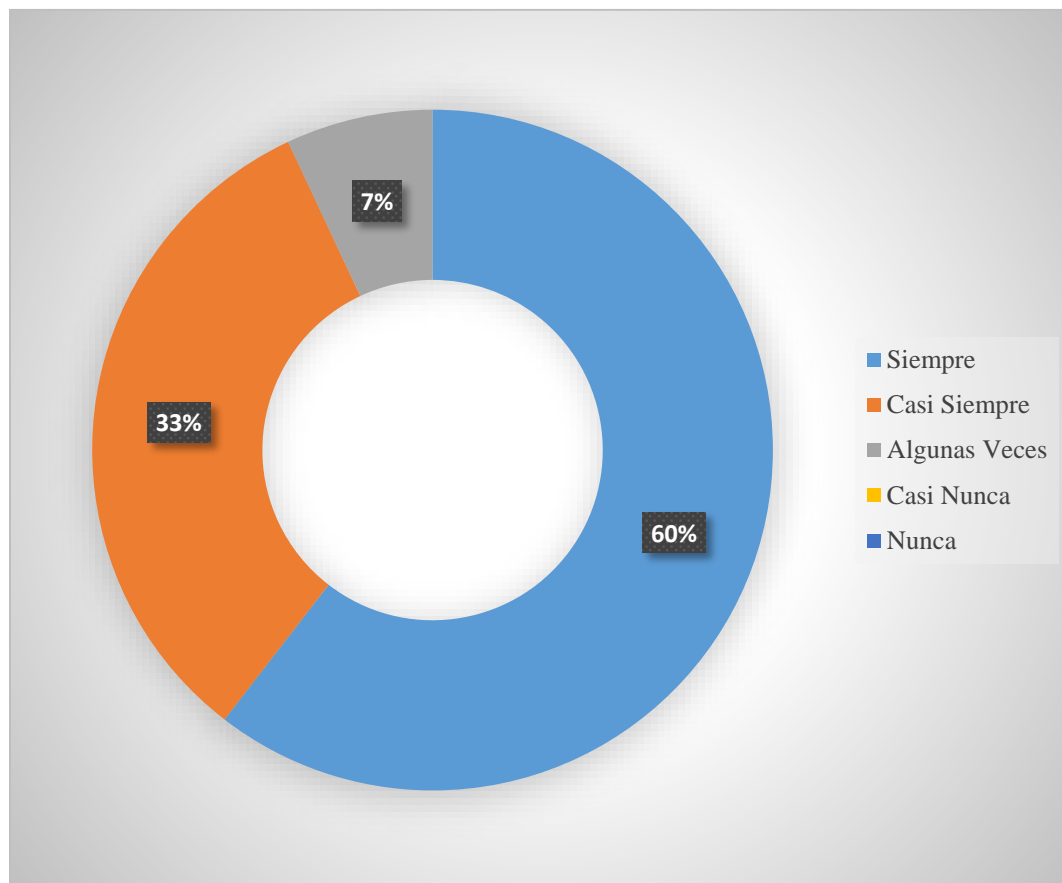
Figura 27. Respuesta a la pregunta ¿Cree que le interesaría asistir a un programa de bienestar laboral en el trabajo?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

En la figura 27, el 91% de la población encuestada correspondiente a 39 personas cree que le interesaría asistir a un programa de bienestar laboral en el trabajo, sin embargo 4 personas respondieron que no le interesa este tipo de actividades.

Figura 28. Respuesta a la pregunta Teniendo en cuenta su experiencia en el trabajo que desempeña en Fundonar ¿Qué probabilidades hay de que recomiende a sus amigos o familiares para que trabajen dentro de la empresa?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores de FUNDONAR

La figura 28 muestra que el 60% de la población encuestada respondieron que siempre recomendarían a sus amigos o familiares para que trabajen en Fundonar, el 33% casi siempre y tan solo un 7% correspondiente a 3 personas respondieron algunas veces. Es importante detallar que ninguna persona respondió que casi nunca, ni nunca recomendarían a Fundonar para trabajar en ella, lo cual demuestra que consideran a la clínica como una buena opción laboral.

6.2 DISCUSIÓN

El bienestar laboral en una organización es un factor en el cual participan e interaccionan todos los trabajadores, en él se tienen en cuenta múltiples factores como la disposición de tiempo de la empresa para con ellos, la motivación, la acogida, los temas seleccionados y la designación económica para llevar a cabo el plan de bienestar laboral; plan que debe hacer parte de la estructura organizacional y debe ser liderado desde el área de talento humano (41).

A través de la presente investigación se obtuvieron resultados en los cuales se evidencia que la clínica debe trabajar en: funcionalidad del comité de convivencia laboral, en lo relacionado con la investigación de casos de acoso laboral, ya que en los que se registró un trabajador que se sintió acosado y por ello deben establecerse canales de comunicación para informar a los empleados para la apertura del correspondiente procedimiento y determinar las causas del acoso y las opciones de mejora.

En la actualidad existen estudios sobre clima organizacional fundamental en las empresas, ya que ello hace parte de los efectos que pueden solucionar con un adecuado programa de bienestar laboral. En este sentido, debe prevalecer un clima organizacional en el que el ambiente de trabajo permita a los trabajadores sentirse satisfechos por su labor en la institución y así, estos establecen un vínculo más fuerte hacia la organización (42).

Igualmente, en el estudio realizado por Patiño et al. (43), quienes hablan sobre clima Organizacional en la ciudad de Medellín, específicamente en el Laboratorio SYNLAB, se demuestra que el clima organizacional es un factor clave para el desarrollo empresarial; por esta razón y tomando en cuenta que el 32% de los trabajadores de la clínica no cuentan con un adecuado ambiente de trabajo, es necesario que la empresa implemente acciones y estrategias en pro de mejorar el ambiente laboral y con ello crear trabajadores con sentido de pertenencia y con mejor actitud a la hora de desarrollar sus actividades (43).

Igualmente el estudio de Culman et al. (44) donde se trabajó en “Efectividad de un equipo de trabajo con la ejecución de sus tareas, el proceso y los resultados alcanzados, en la clínica San Francisco de la ciudad de Tuluá” (44). Para obtener efectividad de un equipo de trabajo, se requiere de mucha responsabilidad por parte de sus integrantes, debido a que cada uno de ellos juega un papel fundamental para alcanzar el objetivo, empezando desde las interrelaciones personales, el nivel de conocimiento para el desarrollo de las tareas y terminando con su estado anímico y relaciones familiares (44), todo esto con el fin de que la organización sea productiva de una forma fluida y sin complicaciones, y a su vez obtener satisfacción personal y laboral. Por ello la importancia que los colaboradores se sientan con energía al final del trabajo para atender a las personas que son importantes, ya que el 60% responden que algunas veces se sienten con energía para atender a sus seres queridos siendo importante la parte emocional para ellos.

En este orden de ideas, mediante el estudio realizado por Bedoya et al. (45) denominada “Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral” se evidencia que el ambiente laboral de una entidad influye en sus trabajadores a nivel personal, cultural y social y cómo estos ayudan a alcanzar objetivos de satisfacción, bienestar y calidad de vida, de esta forma definen que mediante una relación positiva entre estos factores se aumenta de forma significativa las relaciones interpersonales y la productividad de los trabajadores (45). Por ello y teniendo en cuenta los datos obtenidos en las encuestas, se encuentra que es de gran importancia trabajar en actividades de bienestar laboral que influyan en los índices de satisfacción y el valor de importancia laboral que la empresa le da a cada trabajador.

Con base a la investigación denominada “Bienestar laboral” por Carlos Felipe Roa Herrera (46), en la cual se concluyó que el ambiente laboral óptimo es el que tiene un mejor equilibrio en cuantos a las emociones de sus trabajadores los cuales deben contar con una

inteligencia emocional que les permita optimizar la eficiencia de sus labores dentro de la organización (46). De acuerdo con esto es necesario que la clínica oftalmológica tenga un enfoque en cuanto a la inteligencia emocional de los trabajadores ya que aún existe el 5% de los trabajadores que no sienten que las interacciones dentro de su trabajo sean positivas, además el 5% de los trabajadores no sienten que haya una buena integración del grupo de trabajo.

En esta línea se encuentra la monografía titulada “El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia una revisión documental” desarrollada por Luis Valentín Vaquez, En el cual plantean que la satisfacción del trabajador es indispensable para el cumplimiento de objetivos empresariales y que esta va ligada al sentido de percepción que tienen los trabajadores como parte fundamental de la empresa (47), tomando en cuenta que más del 50% de los trabajadores de la clínica Fundonar no se encuentra 100% satisfecha con el trato y con su lugar de trabajo es necesario que la empresa cree espacios donde haya más interacción entre los empleadores y empleados que permitan sentirse como ejes fundamentales dentro de la entidad (47).

7. CONCLUSIONES

- Los principales efectos que causa la ausencia de un programa de bienestar laboral dentro de una institución son la insatisfacción de los trabajadores a la hora de desarrollar su labores, un ambiente laboral no óptimo, falta de inteligencia emocional, falta de sentido de pertenencia, ausentismo y la mala interacción dentro de los grupos laborales, efectos que causan un desequilibrio en cuanto a la calidad de vida en todos los niveles.
- Las necesidades de los trabajadores siempre deben ser una parte fundamental para las empresas ya que ellos son los prestadores del servicio que permiten a la empresa alcanzar o no con los objetivos de calidad, el ajuste de sus necesidades pretende que los trabajadores tengan mayor sentido de pertinencia y que cumplan sus labores de manera mas motivada.
- El bienestar laboral es un factor importante dentro de las empresas, ya genera una serie de beneficios para los trabajadores que se convierten en mayor productividad, mayor capacidad resolutive, mejor atención de cara a los usuarios, menores índices de rotación, mejora en el ambiente laboral y las relaciones personales en las instituciones.
- Contar con personas comprometidas con su trabajo y productivas en el desarrollo de sus labores, marca la diferencia en la prestación de los servicios y genera un reconocimiento institucional que le permite a las entidades posicionarse en el mercado.
- Se evidencia que IPS existe una buena integración laboral entre sus empleados, lo cual benéfica a la empresa ya que refleja la unión entre sus trabajadores; además

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

representa un ambiente laboral positivo ya que existe la unión, apoyo y el compañerismo entre ellos. Esto permite que, al desarrollar las diferentes actividades de bienestar laboral, la integración se presente con mayor facilidad.

- De acuerdo con los hallazgos encontrados en la encuesta de bienestar laboral, se puede observar que la IPS si cuenta con actividades que promuevan el bienestar laboral, sin embargo, existen aún vacíos que se deben cerrar para que la totalidad de trabajadores sientan que si existe un programa de bienestar laboral y que su empleador si se preocupa por desarrollar estrategias que los motiven.

8. RECOMENDACIONES

- Desde la Dirección General se debe generar el compromiso con el comité de bienestar laboral, creando un rubro presupuestal para poder designar recursos, que permitan desarrollar las diferentes estrategias que se planteen.
- Crear un comité de bienestar laboral en la IPS, el cual se conforme por personas seleccionadas por los mismos trabajadores y que representen cada una de las áreas de trabajo que conforma la clínica.
- Concertar las jornadas de integración y actividades de bienestar laboral en horarios en los cuales se pueda contar con la participación de la mayoría de los colaboradores.
- Es importante generar espacios recurrentes de intercambio de ideas, donde los colaboradores puedan opinar sobre sus necesidades y expectativas frente al programa de bienestar laboral, con el fin de que puedan establecer actividades del gusto de todos y para el beneficio de todos.
- Los resultados obtenidos en este estudio orientarán en el diseño de un programa de bienestar laboral basado en la opinión de los trabajadores, conocedores de las necesidades y de la satisfacción que tendrían al estar trabajando en un ambiente laboral que permita desarrollar sus aptitudes para el beneficio propio y de la empresa, sintiéndose importantes y comprendidos.
- Es necesario mejorar aspectos como cobertura en el desarrollo de las estrategias de bienestar laboral a su vez es necesario ejecutar actividades en horarios laborales que permitan dar reconocimiento a los trabajadores por su labor en la empresa.

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

- La generación de espacios de motivación y el desarrollo de actividades físicas permiten mejorar la salud física y mental de los trabajadores y fortalecer el trabajo en equipo.
- Es necesario intervenir y mejorar la cobertura de aplicación de las actividades de bienestar laboral y el reconocimiento por el logro de objetivos individuales, ya que estos ítems han sido los más relevantes en la presente investigación.

9. BIBLIOGRAFÍA

1. Parra MCM. Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales. Ambato (Ecuador): Universidad Técnica De Ambato; 2021.
2. Garcés DIG. Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Interna. Ambato (Ecuador): Universidad Técnica De Ambato; 2021.
3. Castellanos J, Martínez SJ, Posso MA. Diseño de un programa de bienestar laboral para el personal de la Clínica los Rosales S. A. en la Ciudad de Pereira 2021 - 2022. Pereira (Colombia): Universidad Católica de Pereira; 2021.
4. Acevedo O, Avila E, Chaves DA, Espinosa A, Mayorga F. Análisis del programa de bienestar laboral del grupo acción plus. Universidad Piloto de Colombia; 2016.
5. Lopez SJ. Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla. Universidad Rafael Landívar; 2015.
6. Barley SR, Kunda G. Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología Administrativa*. 1992; V. (IX), n. 20, p. 135-192.
7. Calderón JL, Laca F, Moreno M. La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*. 2017; Vol. (27), Núm. 1: 71-78.
8. Yanez D, Moreta C. Relación del Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*. 2020; Vol. (11) Núm. 2: Julio-Diciembre de 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.29059/rpcc.20201215-119>.

9. Yara C, Varela E, Garzón S. Proyecto de investigación Programa de bienestar laboral para el colegio Internacional los Cañaverales de Yumbo, para el 2018. (2019).
10. Metaute A. Plan Estratégico Para El Restaurante Picaña Parrilla-Bar [Trabajo de Grado]. [Envigado (Colombia)]: Universidad EIA; 2018. 71 p.
11. Montoya VA, Vergara GP, Carvajal PA. Impacto del programa de bienestar laboral en el ausentismo por incapacidad de la empresa INSITE S.A.S. [Trabajo de grado] [Medellín (Antioquia)]: UNITEC; 2020. 77 p.
12. Guerrero DC, Peñafiel JS, López AM. Implementación De Un Plan Estratégico De Gestión Humana Para la Empresa KRK Caffeto S.A.S De La Ciudad De San Juan De Pasto, Departamento De Nariño, Año 2020- 2021. [Trabajo de Grado] [Pasto (Colombia)]: Universidad de Nariño convenio con la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano; 2021. 53 p.
13. Lozano A, Lopez A, Cupitra J, Sanchez Y. Percepción De Los Empleados Sobre Su Bienestar Laboral En En Restaurante “Mas Pollo” De La Ciudad De Pasto. [Trabajo de grado] [Bogota (Colombia)]: Intitución Universitaria Politécnico Grancolombiano; 2021. 51 p.
14. Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra (Suiza): OMS; 2010
15. Colombia. Ministerio de Salud y de la Protección Social. Ley 1616 de enero de 2013 Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 52052 - 01 de junio de 2022.
16. Alvaró J, Garrido A, Torregrasa J. Psicología social aplicada. 1^{ra} ed. España. McGraw-Hill; 1996.

17. Palomba R. Calidad de vida: conceptos y medidas. Santiago de Chile: Institute of Population Research and Social Policies; 2002.
18. Urrea, F.; Arango, L. G., 2000. "Culturas empresariales en Colombia", en: Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia, Bogotá, Colciencias, Corporación Calidad, p. 39-80.
19. López CM. Estrategias de gestión de la mano de obra. En: Weiss A, editor. Modernización industrial: empresas y trabajadores, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia; 1997. p. 239-332.
20. Kisnerman N. Pensar el trabajo social. Una introducción desde el construccionismo. 2^{da} ed. Buenos Aires: Ediciones Edward; 1998.
21. Gonzales P, Peiró J, Bravo M. Calidad de vida laboral. En: Peiro JM. Tratado de psicología del trabajo. 1ra ed. España: Editorial Síntesis; 1996. p. 161-186.
22. Segurado A, Agulló E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema. 2002 May 28; Vol. (14): nº 4. p. 828-836.
23. Restrepo H, Malaga H. Promoción de la Salud: como construir vida saludable. 1ra ed. Bogotá (Colombia): Organización Panamericana de la Salud; 2001.
24. Espinoza M. Calidad de Vida en el Trabajo: Reflexiones en torno a la Inseguridad y el Malestar Social. Revista Temas Laborales No 18. . Santiago. Chile: Ministerio del Trabajo. Volumen (18). 2001. p. 9-11.
25. Espinoza M. Calidad de Vida en el Trabajo: Reflexiones en torno a la Inseguridad y el Malestar Social: Temas Laborales No 18. Santiago. Chile: Ministerio del Trabajo; 2001.
26. Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. Programa de bienestar laboral y estímulos para los funcionarios de la ETITC. Bogotá (Colombia): ETITC; 2020.

27. Colombia. Ministerio de salud y de la protección social. Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. (Dic 23, 1993).
28. Colombia. Congreso de Colombia. 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. Diario Oficial No. 46.160; (Ene. 23, 2006).
29. Colombia. Poder público - rama legislativa. Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 45.680, (Sept. 23, 2004).
30. Colombia. Congreso de la República. Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Diario Oficial No. 47.937. (Dic. 29, 2010).
31. Colombia. Ministerio del Trabajo. DECRETO 614 DE 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. (Mar. 14, 1984).
32. Colombia. Congreso de la República. LEY 443 DE 1998. Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. NOTA DE VIGENCIA: Derogada, salvo los artículos 24, 58, 81 y 82 , por la Ley 909 de 2004 Diario Oficial No. 43.320. (Jun. 12, 1998).
33. Colombia. Departamento Administrativo De La Funcion Pública. Decreto - Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Diario Oficial No. 43.358, (Ago. 10, 1998).

34. Colombia, Instituto Geográfico Agustín Codazzi. Mapa del departamento de Nariño. 2003.
35. Cucaita IY, Alvarez HK, Medina LJ, Gonzalez DA, Parra LJ. Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa CIBERTEC [Trabajo de Investigación] Villavicencio (Meta); Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD; 2013.
36. FUNDONAR. Clinica oftamológica de Nariño [Internet] Pasto (Colombia): Fundonar. Ago. 19, 2022. [Consultado 2022 Ago. 19] disponible en: <https://fundonar.com/>
37. Charria VH, Sarsosa KV, Arenas F. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. 2011 Dic; Vol. (29), núm. 4: p. 380-391.
38. Badiou A. La etica Ensayo sobre la conciencia y el mal. 1 ed. México: Editorial Nous; 2003.
39. Colombia. Ministerio de Salud. Resolución Numero 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. (Oct. 4, 1993)
40. Cruz E. La Ética En La Investigación. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud. 2008; 40(2): p. 68-70.
41. Suárez GE, Escandón MB. Factores de bienestar laboral relacionados con la productividad en empleados entre los 18 y 25 años de dos restaurantes de la ciudad de Pereira en el año 2021 [Trabajo de grado]. Pereira (Colombia); Universidad Católica de Pereira: 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/9485/1/DDMPSI396.pdf>

42. Salgado JF, Remeseiro C, Iglesias M. Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 1996; Vol. (8), núm. 2, p. 329-335. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72780208.pdf>
43. Patiño A, Álvarez C, Dorado E, Ospina M, Osorio SY. Clima organizacional de un laboratorio clínico de la ciudad de Medellín 2020 II - 2021 II. [Trabajo de Grado] Manizales (Colombia): Universidad Católica de Manizales; 2021.
44. Culman HJ, Ibáñez DC, García MF, Perlaza IJ. Efectividad de un equipo de trabajo con la ejecución de sus tareas, el proceso y los resultados alcanzados, en la clínica San Francisco de la ciudad de Tuluá. [Trabajo de Grado] Manizales (Colombia); Universidad Católica de Manizales; 2021.
45. Bedoya MA, Posada D, Quintero MC, Zea JD. Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Psyconex* [Internet]. 23 de enero de 2017; 8(12):p. 1-9. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978>
46. Herrera CFR. Bienestar Laboral. [Trabajo de grado] Bogotá D.C.; Fundación Universidad De América; 2019.
47. Vaquez LV. El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia una revisión documental [Trabajo de Grado] Medellín (Colombia). Universidad de Antioquia ; 2018.

Anexo 1. Formato de consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN EN SALUD

Objetivo General: Analizar los efectos de la ausencia de un programa de Bienestar Laboral en la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA PARA LA INVESTIGACIÓN DENOMINADA EFECTOS DE LA AUSENCIA DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL EN LA IPS FUNDACIÓN OFTALMOLÓGICA DE NARIÑO EN EL PERIODO 2021 - 2022

FECHA: _____ **HORA:** _____

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA
NOMBRES: _____
APELLIDOS: _____
CÉDULA: _____

INFORMACIÓN PREVIA SOBRE LA INVESTIGACIÓN

La presente encuesta se realiza para la elaboración de la investigación mencionada y se aplica a todos los trabajadores de la IPS FUNDONAR, con el fin de conocer los efectos que trae consigo el no contar con un programa de bienestar laboral estructurado dentro de la institución y de esta manera brindar posibles soluciones y recomendaciones, con el fin de mejorar la calidad de vida y bienestar laboral de los trabajadores.

Se informa que los resultados obtenidos son únicamente de tipo académico y estarán bajo confidencialidad. De igual forma, se comunica que, en la aplicación de la encuesta, usted podrá desistir de ella en cualquier momento.

- Reconozco lo que conlleva la investigación y conozco los beneficios que conlleva la aplicación de la presente encuesta: **SI:** ____ **NO:** ____
- Acepto la aplicación de la encuesta de bienestar laboral de forma voluntaria: **SI:** ____
NO: ____
- Acepto el envío de la encuesta a través de correo electrónico: **SI:** ____ **NO:** ____
- Desisto del consentimiento informado: **SI:** ____ **NO:** ____

FIRMA:

CORREO ELECTRÓNICO:

Anexo 2. Encuesta



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN EN SALUD

Objetivo General: Analizar los efectos de la ausencia de un programa de Bienestar Laboral en la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño.

Encuesta dirigida a: Trabajadores de la IPS Fundación Oftalmológica de Nariño sede Pasto y con antigüedad superior a 6 meses.

La información suministrada será de absoluta confidencialidad y con fines únicamente académicos, por tanto, le solicitamos contestar de la manera más objetiva las siguientes preguntas con el fin de determinar los Efectos de la ausencia de un Programa de Bienestar Laboral en la IPS FUNDONAR.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Manifiesto que se me ha solicitado participar de forma voluntaria en la aplicación de la presente encuesta, que tiene como objetivo ser el instrumento de medición de la investigación denominada: Efectos de la ausencia de un Programa de Bienestar Laboral en la IPS FUNDONAR.

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Declaro, que se me ha informado de que puedo participar libre y voluntariamente de este proceso, y que mis respuestas tendrán un carácter confidencial y serán utilizados exclusivamente para cumplir los objetivos de la evaluación y su oportuno control e intervención.

Por lo anterior, deseo participar de la encuesta:

SI _____

NO _____

DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela en la casilla.

1. Nombre completo:	
2. No de identificación:	
3. Sexo:	Masculino Femenino
4. Edad:	De 18 – 30 años De 31 – 40 años De 41 – 50 años De 51 a 60 años
5. Estado civil:	Soltero(a) – Casado(a) – Unión Libre – Separado(a) – Divorciado(a) – Viudo(a)

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

6. Último nivel de estudios que alcanzó:	Primaria – Bachillerato – Técnico/Tecnológico - Profesional – Post grado.
7. Área de trabajo:	Administrativo - Asistencial
ENCUESTA DE BIENESTAR LABORAL	
Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela en la casilla.	
8. ¿Sabe usted que es bienestar laboral?	Sí No
9. ¿Considera que el bienestar laboral es de su interés y lo beneficia de alguna manera?	Sí No
10. ¿Considera que la empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores?	Siempre – Casi Siempre – Algunas Veces – Casi Nunca - Nunca
11. ¿Se siente reconocido y apreciado en su trabajo?	Siempre – Casi Siempre – Algunas Veces – Casi Nunca - Nunca
12. ¿Se siente apoyado y valorado en el trabajo?	Siempre – Casi Siempre – Algunas Veces – Casi Nunca - Nunca
13. ¿Hay integración en su grupo de trabajo?	Siempre – Casi Siempre – Algunas Veces – Casi Nunca - Nunca
14. ¿Le agrada el ambiente en su grupo de trabajo?	Siempre – Casi Siempre – Algunas Veces – Casi Nunca - Nunca
15. ¿Se siente satisfecho con el trato que le dan en su lugar de trabajo?	Siempre – Casi Siempre – Algunas Veces – Casi Nunca - Nunca

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

16. ¿La mayoría de las interacciones en el trabajo son positivas?	Siempre – Casi Siempre – Algunas Veces – Casi Nunca - Nunca
17. ¿Ha sufrido de cualquier tipo de acoso laboral?	Sí No
18. ¿En su trabajo es posible tomar pausas para descansar?	Siempre – Casi Siempre – Algunas Veces – Casi Nunca - Nunca
19. ¿Se siente con energía al final del trabajo para atender a las personas que le importan?	Siempre – Casi Siempre – Algunas Veces – Casi Nunca - Nunca
20. ¿Ha recibido algún incentivo físico o psicológico por parte de la empresa, que haga que mejore su lugar de trabajo?	Siempre – Casi Siempre – Algunas Veces – Casi Nunca - Nunca
21. ¿La empresa desarrolla actividades de integración para los empleados?	Siempre – Casi Siempre – Algunas Veces – Casi Nunca - Nunca
22. ¿Qué tipo de actividades de integración le gustaría que la empresa realice?	Actividades deportivas – Paseos de integración – Talleres Lúdicos – Caminatas ecológicas
23. ¿Qué actividades deportivas le gustaría practicar en la empresa?	Microfútbol – Rumba terapia - Gimnasio
24. ¿En qué actividades preferiría que la empresa involucre a la familia?	Día del niño – Día de Halloween – Celebración fin de año – Día de la familia
25. ¿Cómo quisiera que la empresa celebre su fecha de cumpleaños?	Celebración grupal con los compañeros que cumplen años en el mismo mes – Entrega de un detalle – Media jornada laboral libre el día de su cumpleaños – Bono regalo

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

<p>26. ¿Considera que es útil llevar a cabo programas de bienestar laboral durante las horas de oficina?</p>	<p>Sí No</p>
<p>27. ¿Cree que le interesaría asistir a un programa de bienestar laboral en el trabajo?</p>	<p>Sí No</p>
<p>28. Teniendo en cuenta su experiencia en el trabajo que desempeña en Fundonar ¿qué probabilidades hay de que recomiende a sus amigos o familiares para que trabajen en Fundonar?</p>	<p>Siempre – Casi Siempre – Algunas Veces – Casi Nunca - Nunca</p>
<p>¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!</p>	

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Anexo 3. Plan de mejora

PLAN DE MEJORA						
CLINICA OFTANMOLOGICA DE NARIÑO						
Oportunidad de mejora	Descripción del Proyecto y objetivos.	Acción de mejora	Responsable de acción	Tiempo	Recursos necesarios	Indicador de seguimiento
Ausencia de un programa de bienestar laboral	Diseño de un programa de bienestar laboral	Diseño de un programa de bienestar laboral, establecer objetivos, definir presupuesto, cronograma y definición de actividades y metodología de desarrollo.	Coordinación talento humano	2023 - 01	Tiempo, personal, recursos económicos.	NA

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

<p>Ausencia comité de bienestar laboral</p>	<p>Crear un comité de bienestar laboral con un participante que represente cada área.</p>	<p>Crear ficha de especificaciones con las características principales de un trabajador para ser parte del comité de bienestar laboral, realizar elecciones democráticas teniendo en cuenta las capacidades de cada postulante, definir el comité y describir actividades a desarrollar.</p>	<p>Coordinación talento humano</p>	<p>2023-03</p>	<p>Tiempo, personal, recursos económicos.</p>	<p>NA</p>
<p>La empresa no se preocupa por el bienestar de todos los trabajadores.</p>	<p>Jornada de integración laboral.</p>	<p>Establecer tiempo específico para el desarrollo de jornadas de integración laboral en el cual se desarrollen actividades que permitan a los trabajadores sentirse mejor con la empresa.</p>	<p>Coordinación talento humano</p>	<p>2023</p>	<p>Tiempo, personal, recursos económicos.</p>	<p>NA</p>

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

<p>La satisfacción del trato del trabajador por parte de la empresa no es 100% positiva.</p>	<p>Diseño de una estrategia que permita reconocer las necesidades de los trabajadores y su causa.</p>	<p>Desarrollo de encuestas que permitan reconocer sus necesidades con el fin de dar óptima solución.</p>	<p>Coordinación talento humano y comité de bienestar laboral.</p>	<p>2023 - 04</p>	<p>Tiempo, personal, recursos económicos.</p>	<p>NA</p>
<p>Porcentaje de personas que han sufrido acoso laboral</p>	<p>Jornada de capacitación normativa, Generación de un grupo de apoyo emocional.</p>	<p>Creación de un espacio de apoyo emocional para los trabajadores, dar a conocer el comité de bienestar laboral para asesoría y acompañamiento en cuanto a estos actos e implementación de actos normativos dentro de la empresa enfocados a la parte de acoso laboral y otras especificaciones normativas.</p>	<p>Coordinación talento humano y comité de bienestar laboral.</p>	<p>2023 - 04</p>	<p>Tiempo, personal, recursos económicos.</p>	<p>NA</p>

EFFECTOS AUSENCIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

Falta de actividades de bienestar laboral dentro de la institución.	Definir actividades	Desarrollo de actividades deportivas, culturales, regionales, celebración de fechas especiales.	Coordinación talento humano y comité de bienestar laboral.	2023 - 04	Tiempo, personal, recursos económicos.	NA
---	---------------------	---	--	-----------	--	----



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6)8 93 30 50 - www.ucm.edu.co